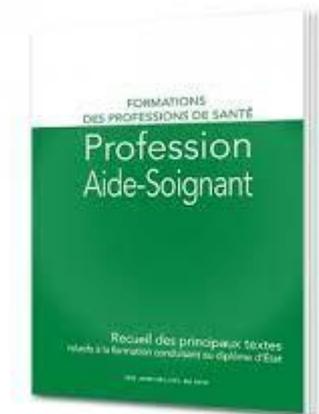
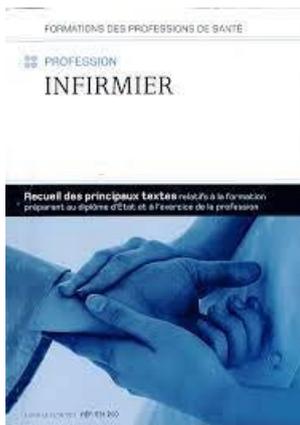




PROJET PEDAGOGIQUE I.F.S.I / I.F.A.S C.C.M



Septembre 2024

SOMMAIRE

1. L'environnement	1
1.1 La situation géographique de l'Institut	1
1.2 Les besoins en professionnels sur la région	2
2. L'historique de l'Institut	2
3. Les missions de l'Institut	2
4. Les ressources de l'institut	3
4.1 Les ressources humaines.....	3
4.2 Les ressources en infrastructure et en logistique	4
4.3 Les ressources financières.....	5
5. Les conceptions pédagogiques de l'équipe de l'Institut	5
5.1 L'identité professionnelle.....	6
5.2 Nos valeurs professionnelles.....	8
6. Stratégies de formation.....	9
6.1 L'approche par les compétences.....	9
6.2 L'apprentissage	11
6.2.1 Formation théorique	11
6.2.2 Formation clinique	13
6.2.2.1 Les responsables de l'encadrement.....	13
6.2.2.2 Parcours de stages.....	14
6.2.2.3 Qualification et agrément des stages.....	14
6.3 L'alternance intégrative	15
6.4 La professionnalisation.....	16
6.4.1 La régulation de la formation	17
6.4.2 Atelier CPS et TOP	17
6.4.3 Intégration des usagers dans la formation.....	17
6.4.4 Travail en pluri-professionnalité	17
7. Pilotage pédagogique	18
7.1 Mise en œuvre pédagogique	18
7.1.1 Formation infirmière	18
7.1.2 Formation Aide-Soignante.....	19
8. Suivi individualisé et personnalisé de l'apprenant.....	19
8.1 Formation Infirmière	20
8.1.1 Durant la formation.....	20
8.1.2. En cas de prolongation de formation	21
8.1.3. En cas de reprise de formation infirmière.....	21
8.2 Formation Aide-Soignante	22
8.2.1 Coursus complet	22
8.2.2 Coursus partiels.....	22



8.2.2.1 Par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience dans le cadre de la formation aide-soignante	22
8.2.2.2 Par le biais de diplômes antérieurs dispensant de certains modules	23
8.2.2.3 Par le biais de l'apprentissage	23
8.2.3 En cas de non validation de certains blocs de compétences dans la formation aide-soignante	23
8.3 Prévention des ruptures de parcours	24
9. Accueil, intégration et accompagnement des apprenants en situation de handicap	24
9.1 Contexte législatif	24
9.2 Types de handicap pouvant être rencontrés à l'Institut	25
9.3 Le processus d'accueil des apprenants en situation de handicap	25
9.4 L'adaptation des parcours de formation pour les PSH	26
9.5 Accompagnement des apprenants PSH au cours de la formation	28
9.6 Les référents handicap à l'Institut	28
9.7 Le réseau de l'Institut autour du handicap	29
10. Prestations offertes à la vie étudiante	29
10.1 Sections relatives aux conditions de vie au sein de l'Institut	29
10.2 Contribution de vie étudiante et de campus	30
10.3 Différents ateliers proposés	30
10.4 Temps d'intégration et de cohésion	31
11. Engagement citoyen et partenariat local	31
11.1 Participation à des actions de promotion de la santé et de prévention	31
11.2 Service sanitaire ESI 2ème année	31
11.3 Collaboration avec les établissements partenaires et les usagers	31
12. Communication Externe	31
13. Mission de recherche	32
14. Mission tutorale à l'Institut	32
15. La démarche d'évaluation continue de la qualité	32
15.1 Les raisons de notre engagement	32
15.2 L'engagement de la Direction et de l'équipe dans la démarche qualité	33
16. Evaluation du projet pédagogique	34
17. Annexes	36



Le projet pédagogique est un processus dans lequel nous cherchons à définir les axes principaux du dispositif formation.

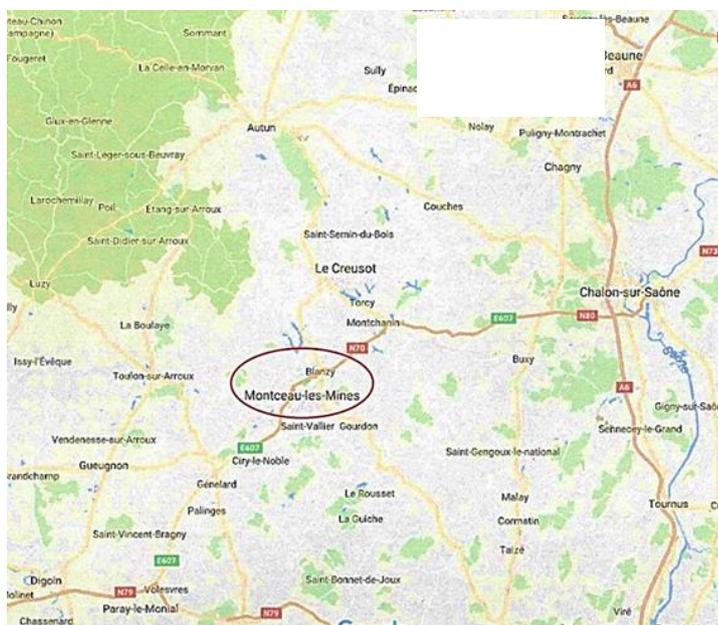
Celui-ci est évolutif en lien avec les besoins en santé du territoire, le profil des apprenants, les évolutions technologiques et pédagogiques. D'emblée nous supposons donc que notre travail pédagogique commence avec cette imprévisibilité.

Nous avons toujours à l'esprit que notre fonction est celle d'une équipe œuvrant à accompagner les apprenants dans leur apprentissage avec toute l'adaptabilité, le professionnalisme, l'analyse et la réflexivité que cela nécessite.

Notre projet pédagogique est réfléchi, élaboré et réactualisé en équipe afin de garantir des objectifs institutionnels partagés et une mise en œuvre pédagogique coordonnée.

1. L'environnement

1.1 La situation géographique de l'Institut



Situé au centre de la Bourgogne dans le département de Saône et Loire, à 1h20 de Paris en TGV, à 40 minutes de Lyon en TGV et à 30 minutes de l'A6.

La Communauté Le Creusot Montceau constituée volontairement en 1970, regroupe 35 communes.

Cette communauté urbaine « bipolaire », avec deux villes centre, Le Creusot et Montceau, est la deuxième agglomération de Bourgogne, le 1^{er} pôle industriel entre Paris et Lyon, et le 2^e site universitaire de Bourgogne.

1.2 Les besoins en professionnels sur la région

La France manque de personnel médical et paramédical, la Bourgogne n'échappe pas à la règle. Qui plus est, ceux-ci sont inégalement répartis sur le territoire. Toute la région est concernée par les départs en retraite massifs qui se profilent chez les professionnels de santé, et les impacts de la crise sanitaire sur le déroulé de carrière des soignants.

En parallèle, la région doit faire face au vieillissement de la population accroissant la demande de soins et d'accompagnement des personnes, en structures d'hébergement et au domicile.

En Bourgogne, le nombre des personnes âgées de 75 ans ne cesse de croître. Cette progression devrait continuer. La Bourgogne compterait, si les tendances se poursuivent, 257 200 personnes de 75 ans et plus en 2030.

La médicalisation et le conventionnement tripartite des EHPAD ont intensifié l'augmentation des effectifs paramédicaux dans le secteur gériatrique.

Face à ces besoins, des difficultés de recrutement persistent, notamment dans les zones rurales.

2. L'historique de l'Institut

L'IFSI / IFAS de la CCM est né de la fusion des écoles d'infirmiers de la Fondation Hôtel Dieu du Creusot et du Centre Hospitalier de Montceau les Mines en 1994. Auparavant, chaque école fonctionnait de manière indépendante. Celle du Creusot avait été fondée en 1975 et celle de Montceau les Mines en 1963.

A son ouverture, l'Institut avait une capacité d'accueil de 50 étudiants qui a augmenté à 62 en 2021.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'IFSI est adossé au Centre Hospitalier de Montceau-les-Mines. L'Institut fonctionne depuis le 1^{er} septembre 2017 sur deux sites : Montceau les Mines, sur le site hospitalier et Blanzay, au lycée Claudie Haignéré.

3. Les missions de l'Institut

- Formation initiale : Diplôme d'Etat Infirmier (quota de 62 étudiants), Diplôme d'Etat Aide-Soignant (quota de 50 élèves, 10 apprentis hors quota)
- Formation continue : formations préparatoires à l'entrée en IFSI et en IFAS, VAE aide-soignant, formation spécifique « médecins hors UE » conduisant au DEI et actions de formation continue (AFGSU, manutention, tutorat, simulateur de vieillissement, ...)
- Documentation et recherche en soins infirmiers.

4. Les ressources de l'institut

4.1 Les ressources humaines

L'équipe permanente de l'IFSI CCM est composée de 19 personnes mises à disposition par l'administration hospitalière :

- ✚ Un Directeur
- ✚ Un cadre supérieur de santé
- ✚ Trois secrétaires
- ✚ Une documentaliste
- ✚ Treize formateurs : répartis dans des missions de formation initiale et continue.
- ✚ Des formateurs vacataires viennent compléter l'équipe permanente, ce sont des professeurs universitaires, des médecins, des paramédicaux et tout autre professionnel qui pourrait enrichir la réflexion.
- ✚ L'entretien des locaux de Montceau est sous-traité à une entreprise extérieure, celui de Blanzay est réalisé par le personnel du lycée.

↳ Les formateurs permanents

Les formateurs qui constituent l'équipe capitalisent des expériences professionnelles diversifiées qui favorisent la dynamique pédagogique. Ils sont au nombre de treize.

Les cadres formateurs sont responsables :

- De la conception du produit pédagogique en collaboration avec les partenaires de terrains
- De l'organisation et de la coordination des promotions
- Du suivi pédagogique des apprenants
- De l'accompagnement des tuteurs de stage
- Des commandes de prestations pédagogiques auprès des intervenants
- De la réalisation, du suivi et de l'évaluation de la formation mise en œuvre
- De la mise en œuvre de la démarche qualité dans l'institut

Ils participent aux instances officielles incombant à leur fonction :

Jurys sélections, Jurys finaux diplômant, Commission d'attribution des ECTS, Instance compétente pour les orientations générales de l'Institut, sections compétentes pour le traitement des situations individuelles des étudiants et le traitement des situations disciplinaires, ainsi que la section relative à la vie étudiante, conformément aux textes en vigueur.

Ils peuvent animer des sessions de formation continue auprès des professionnels de santé.

Ils participent à des groupes de travail et des instances sur le Centre Hospitalier support : CLAN, CLIN, CSIRMT, référent hygiène et hémovigilance...

Ils participent également aux groupes de travail universitaires régionaux, siègent au CEFIEC et au GERACFAS régionaux.

↳ Les secrétaires

Elles assurent :

- L'accueil présentiel et téléphonique
- Le suivi :
 - des dossiers administratifs des apprenants
 - des indemnités pour :
Les étudiants en stage

Les heures d'enseignement dispensées par les intervenants extérieurs
Ainsi, elles sont un interlocuteur privilégié des étudiants et élèves pour :

Les attestations

Le suivi des dossiers administratifs et financiers

- La gestion des dossiers de sélection

Une secrétaire est relais qualité.

Une secrétaire assiste le directeur et participe à la gestion budgétaire.

Une secrétaire est en charge de la formation continue.

4.2 Les ressources en infrastructure et en logistique

Les locaux loués à l'Institut sont répartis sur deux sites : le Centre Hospitalier à MONTCEAU les Mines, et le lycée Claudie Haigneré, 2 rue de la loge à Blanzky. Les apprenants ont à leur disposition :

Sur le site de Blanzky :

- 2 salles de 70 places
- 1 salle de 50 places
- 3 salles de 30 places
- 1 salle de réunion

Sur le site de Montceau :

- 2 salles de 70 places
- 1 salle de 40 places
- 1 salle de 30 places
- 3 salles de pratiques
- 1 salle de réunion
- 1 salle de repos
- 1 secrétariat
- 1 centre de documentation

Les formateurs ont des bureaux partagés sur le site de Montceau ; sur le site de Blanzky, ils ont une salle de travail. La direction et l'administration sont situées à Montceau.

L'I.F est équipé de matériels permettant des méthodes pédagogiques diverses : vidéoprojecteurs, tableau interactif, mannequin de simulation haute-fidélité, plateforme THEIA, TEAMS, ordinateurs à disposition des apprenants au centre de documentation, ordinateur portable prêté aux apprenants aux besoins.

L'I.F gère le suivi des dossiers scolaires grâce au logiciel BL Formation.

Deux véhicules sont à disposition des personnels pour les trajets professionnels (visites de stage, visites pédagogiques, déplacements pour réunions et groupes de travail)

📖 Le centre de documentation

Un centre de documentation est à la disposition des apprenants et des professionnels des établissements de santé partenaires.

La recherche documentaire est gérée par le logiciel Winbibli, ce qui permet une réelle efficacité de la gestion des documents disponibles au centre de documentation.

Les étudiants de la CCM ont accès au centre de documentation du Centre Universitaire de Condorcet du Creusot. Par le biais de la Contribution Vie Etudiante et de Campus, les étudiants ont accès aux ressources documentaires numériques de l'université de Bourgogne.

4.3 Les ressources financières

Depuis le 1^{er} juillet 2005, le financement de la formation initiale des professions sanitaires et sociales relève de la compétence du Conseil Régional. Un budget global est versé à l'institut chaque année.

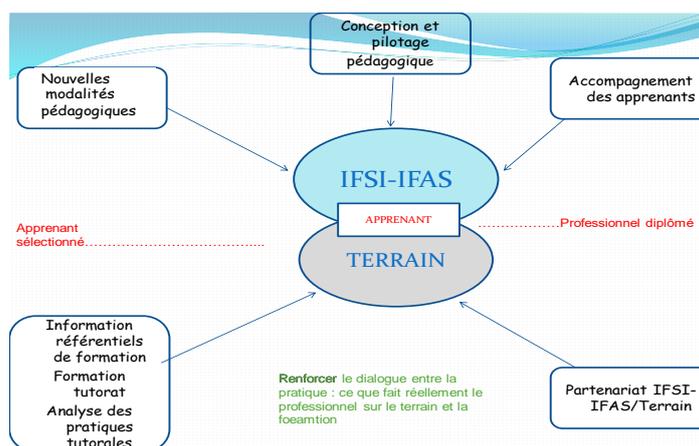
5. Les conceptions pédagogiques de l'équipe de l'Institut

Notre conception pédagogique est avant tout **centrée sur l'apprenant** et **basée sur le socio constructivisme et le cognitivisme**.

Elle repose sur trois éléments en interactivité :

L'apprenant	Les accompagnateurs	Le groupe
Ses particularités Ses acquis antérieurs Sa capacité à être actif dans son processus d'apprentissage	Formateurs et professionnels Facilitateurs d'apprentissage	Interaction sociale entre pairs

Points clefs favorisant cette approche :



La finalité de la formation est de permettre à l'apprenant en formation de devenir un professionnel novice compétent.

L'équipe pédagogique a pour mission d'aider l'apprenant à construire son identité professionnelle, à développer ses potentiels et à acquérir les outils conceptuels et

méthodologiques. De cette manière, elle contribue à l'amélioration de la qualité des soins ainsi qu'au développement et à la pérennisation du professionnalisme.

5.1 L'identité professionnelle

Elle prend racine dans l'identité personnelle du sujet et se construit de manière dynamique tout au long de l'existence. « Elle signifie la prise de conscience d'appartenir à une culture professionnelle qui se traduit par un positionnement singulier dans un collectif de normes et de valeurs professionnelles partagées ».

L'identité professionnelle est fondée sur la responsabilité, l'autonomie dans les activités, les compétences et sur la capacité à exercer la fonction dans une équipe pluridisciplinaire et dans différents champs de la santé.

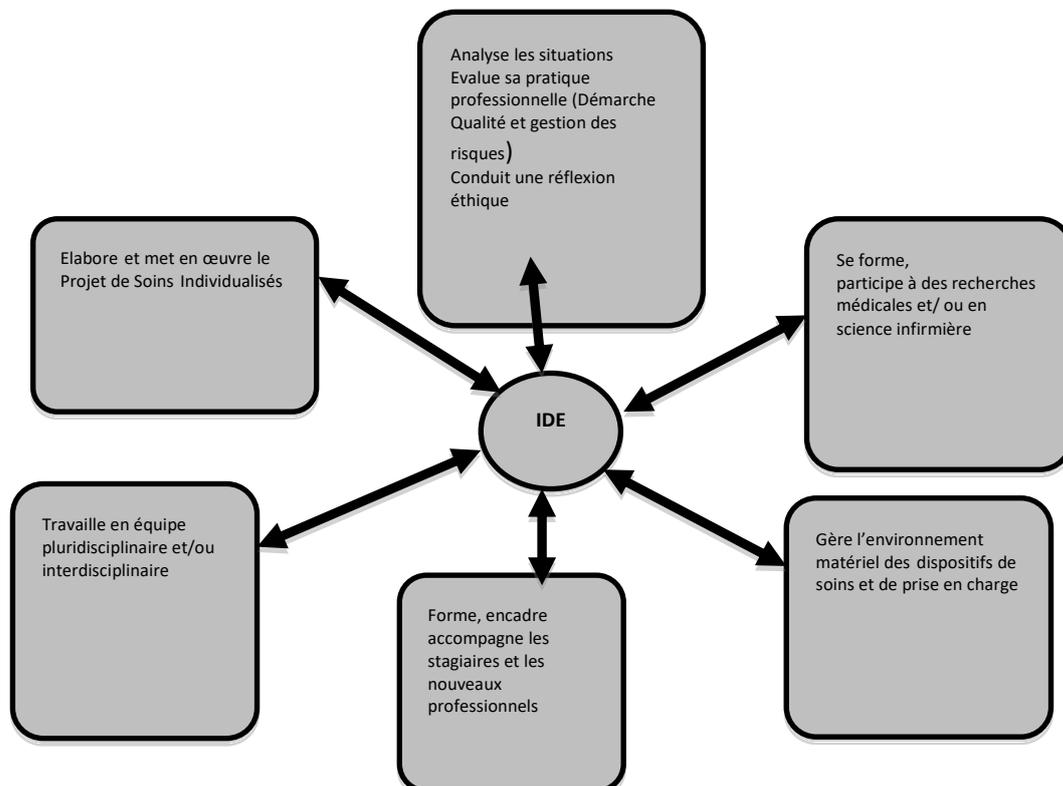
La profession d'infirmier

L'infirmier exerce une profession paramédicale à compétences définies, encadrées par la loi et un ensemble de dispositions réglementaires.

Notre conception de l'infirmier est celle d'un professionnel qui doit faire face à des besoins de santé spécifiques aux secteurs d'activités et aux populations avec lesquelles il est en contact.

Il est amené à se positionner dans une institution, dans une conjoncture et à s'adapter. Il sait faire preuve d'autonomie dans l'exercice de ses responsabilités, il analyse ses pratiques dans un but d'amélioration. Il tient compte d'une éthique professionnelle et respecte le code de déontologie.

Il participe à la formation et à la recherche, au développement de ses compétences, à l'évaluation et l'amélioration de ses pratiques, de celles des autres professionnels ou des futurs professionnels.



Les textes de référence de la profession indiquent que l'infirmier a la responsabilité de dispenser les soins préventifs, curatifs ou palliatifs intégrant la qualité technique et relationnelle, qu'il assure la prise en charge globale de la personne ainsi que l'accompagnement de son entourage.

Son champ de compétences concerne les soins infirmiers depuis le recueil de données jusqu'à l'évaluation des résultats des interventions. L'infirmier est un acteur de santé publique et communautaire.

Le référentiel de compétences infirmier décline 10 compétences métier et les activités liées. Il présente des tableaux de critères et d'indicateurs pour pouvoir évaluer si la compétence est maîtrisée.

L'évolution du métier s'est faite dans des domaines comme la consultation infirmière et le suivi des personnes atteintes de maladies chroniques, le développement des réseaux de soins, les équipes mobiles d'interventions. Elle est en lien avec l'évolution des connaissances et des techniques ainsi qu'avec la démographie médicale. Le transfert de compétences médicales plus nombreuses des médecins vers les infirmières est incontournable, en particulier dans le cadre des masters de pratiques avancées et de la télémédecine.

Ce contexte conforte l'équipe pédagogique dans une orientation de développement des capacités et des compétences et d'acquisition d'une autonomie professionnelle. Le futur infirmier doit arriver à se positionner dans son champ de responsabilité en prenant en compte les règles éthiques et déontologiques.

La Profession aide-soignante

Depuis l'arrêté du 10 juin 2021, il est officiellement convenu que la priorité de la formation n'est plus la connaissance mais bien l'acquisition de compétences requises pour exercer la profession.

L'aide-soignant exerce son activité sous la responsabilité de l'infirmier, dans le cadre du rôle qui relève de l'initiative de celui-ci, défini par les articles R4311- 4 et R4311- 5 du code de la santé publique relatif aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmier.

L'aide-soignant réalise des soins liés aux fonctions d'entretien et de continuité de la vie visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de l'autonomie de la personne ou d'un groupe de personnes. Son rôle s'inscrit dans une approche globale de la personne soignée et prend en compte la dimension relationnelle des soins. L'aide-soignant accompagne cette personne dans les activités de sa vie quotidienne, il contribue à son bien-être et à lui faire recouvrer, dans la mesure du possible, son autonomie.

Travaillant le plus souvent dans une équipe pluri professionnelle, en milieu hospitalier ou extra hospitalier, l'aide-soignant participe, dans la mesure de ses compétences, et dans le cadre de sa formation, aux soins infirmiers préventifs, curatifs ou palliatifs. Ces soins ont pour objet de promouvoir, protéger, maintenir et restaurer la santé de la personne, dans le respect de ses droits et de sa dignité.

Dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et sous sa responsabilité, l'aide-soignant dispense des soins de prévention, de maintien, de relation et d'éducation à la

santé pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne.

Le référentiel de juin 2021 prévoit des apprentissages permettant l'extension des activités de soins des aides-soignants afin de correspondre aux besoins de soins et aux pratiques actuels.

5.2 Nos valeurs professionnelles

Les membres de l'équipe tiennent à souligner trois valeurs humaines qui orientent le dispositif de formation :

- **La solidarité** : La solidarité est une valeur basée sur la réciprocité et la reconnaissance de chacun. L'équipe pédagogique, s'engage à s'entre-aider et à collaborer. La solidarité ne peut s'exercer qu'à travers des attitudes de respect et d'écoute. L'accompagnement des apprenants repose sur cette valeur. L'idée fondamentale est d'accorder sa place à l'autre.
- **Le respect** : Le respect est induit par celui qui est en face de nous. Chaque personne a besoin d'être respectée. Cela lui permet d'être valorisée, d'être reconnue et en un mot d'exister. Chaque individu, quel qu'il soit, appartenant à l'équipe pédagogique, s'engage à aider les autres et à collaborer avec ceux-ci. Il s'agit d'avoir réellement l'intention de respecter autrui. Cela nécessite aussi la remise en question de ses propres représentations. Développer la connaissance de la personne permet sans doute de renforcer le respect de celle-ci.
- **La tolérance** : Considérer l'autre au-delà de ses savoirs et des signes extérieurs. Le considérer avec son potentiel, ses valeurs, son expérience, son histoire de vie, son éducation. Tolérer c'est conjuguer avec ce qui est différent de ses propres valeurs morales et de ses normes. Cette conjugaison pouvant aller jusqu'à l'enrichissement mutuel. La tolérance induit une remise en cause personnelle et collective, se traduisant par un partage et une certaine souplesse dans l'organisation et la philosophie pédagogiques. Cependant, qui dit remise en cause induit de la difficulté et des freins humains où là aussi, il est nécessaire de s'écouter, de partager et de renoncer personnellement et en équipe.

L'équipe attache également beaucoup d'importance aux notions **de confiance, de bienveillance, d'assertivité et de discrétion.**

Conséquences sur nos comportements pédagogiques :

- Respecter l'apprenant.
- Oser l'honnêteté, l'authenticité dans les propos vis-à-vis de l'apprenant en mesurant les capacités d'acceptation de chacun (ce que chacun peut entendre. Cela suppose une connaissance et reconnaissance de l'autre).
- Agir avec bienveillance.
- Respecter les règles de civilité.
- Prioriser les attitudes et les postures adaptées.

La tolérance s'applique envers les apprenants, envers les collègues et se formalise après réflexion en équipe.

6. Stratégies de formation

6.1 L'approche par les compétences

Une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes¹.

La compétence c'est savoir, pouvoir et vouloir mobiliser ses ressources : des savoirs, savoirs d'expérience, des comportements, des représentations².

Le programme de formation infirmière de juillet 2009 s'articule autour de 10 compétences. Le programme de formation aide-soignante de juin 2021 s'organise en 5 blocs de compétences.

Nous avons choisi de nommer un formateur référent pour chacun de ces blocs de compétences/compétences, afin qu'il veille aux liens et à la cohérence dans la dispensation des enseignements relatifs aux blocs de compétences/compétences.

Notre volonté étant de ne pas morceler la formation mais bien de l'articuler et de lui donner du sens autour de ces blocs de compétences/compétences.

¹ Perrenoud, 1999

² Pour Moscovici (1961) une représentation est un ensemble d'idées, d'images, d'informations, d'opinions, d'attitudes, de valeurs, qui prennent forme et vie dans l'interaction entre individus et groupes autour d'un même objet social. Etudier les représentations permet donc d'accéder à des significations sociales, aux idéologies et aux fonctionnements sociaux des personnes.



Blocs de compétences Formation Aide-soignante	Compétences
Bloc 1 - Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	1 - Accompagner les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de leur situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires
	2 – Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer
Bloc 2 - Évaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3- Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins
	4- Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne
	5 – Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation
Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6- Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage
	7 – Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels
Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	8- Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés
	9 - Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	10 - Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités
	11- Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluri-professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques

Afin de répondre à cette volonté de donner du sens à la formation, nous priorisons les éléments clés en lien avec les apprentissages.

6.2 L'apprentissage

6.2.1 Formation théorique

L'apprentissage permet le développement de compétences en lien avec les pratiques, les connaissances, les attitudes, les valeurs. Il implique fortement les acteurs en présence : les apprenants, l'équipe pédagogique, les intervenants extérieurs et les professionnels de terrain.

Nous nous appuyons sur les neurosciences afin de mettre en œuvre nos stratégies d'apprentissage. Dès le début de la formation, profil et style d'apprentissage, processus de mémorisation et méthodes de travail sont intégrés afin de développer l'aide à la réussite. L'apprentissage est sous-tendu par un principe de progression au cours du déroulement de chaque semestre et pour chaque année de formation. Les formateurs veillent à l'acquisition des capacités minimales qui doivent impérativement être atteintes pour que l'apprenant s'approprie des compétences de niveau supérieur. L'objectif de cette élévation progressive du niveau de compétence est de permettre à l'apprenant d'étayer solidement ses acquis et de le placer dans une constante dynamique de progression.

Les enseignements sont dispensés sous forme de :

- ♦ **Cours magistraux (CM)** : dispensés en grand groupe. Ils peuvent être dispensés sous format numérique par le biais des plateformes (Theia et Teams). Les intervenants sont experts des thèmes traités.
- ♦ **Travaux dirigés (TD)** : dispensés en groupe restreint. Il s'agit de séquences d'enseignement faisant appel à des méthodes pédagogiques actives, inductives et déductives. Les situations représentatives du cœur de métier travaillées au cours de la formation ont pour finalité de contextualiser les connaissances.
- ♦ **Travaux pratiques (TP)** : ils sont déclinés sous différentes formes : pratiques de soins, simulation en salle de pratique, simulation sur mannequin et simulation numérique (en cours de développement).
- ♦ **Analyse des pratiques professionnelles (APP)** : Elles visent à développer l'analyse des pratiques professionnelles et les capacités réflexives de l'apprenant. Ces temps sont animés par un binôme Formateur/ Tuteur de stage engagés sur la totalité de la formation.
- ♦ **Travaux personnels guidés (TPG)** : sont des temps de travail où les apprenants effectuent eux-mêmes certaines recherches ou études, préparent des exposés, des écrits, des projets ou autres travaux demandés par les formateurs ; ces temps individuels sont guidés par les formateurs qui vérifient si les apprenants sont en capacité de les utiliser en autonomie ou ont besoin d'un encadrement de proximité.
- ♦ **Ateliers de soutien** : ces ateliers sont proposés aux apprenants ayant besoin de temps supplémentaires afin d'acquérir les compétences minimales. Ils sont animés par les formateurs. Ils peuvent être proposés soit par le formateur soit par les apprenants.

- ♦ **Ateliers collaboratifs entre pairs** : dans un esprit de solidarité, les apprenants organisent des temps d'apprentissage entre eux. (informatique, calculs de dose, anatomie...)
- ♦ **Accompagnement pédagogique**

Dans cette logique de compétence, notre dispositif pédagogique met l'accent sur l'accompagnement et le suivi individualisé car la compétence relève d'une construction par l'apprenant. L'accompagnement pédagogique permet à l'apprenant d'identifier sa progression (points forts et marges de progression).

Dans notre institut, le suivi pédagogique effectué par l'équipe de formateurs revêt différentes formes : individuel et collectif.



En lien avec notre conception socioconstructiviste, la dynamique de groupe est utilisée comme outil pédagogique dans tous les apprentissages, aussi nous privilégions les méthodes actives et diversifiées.

- ♦ **Les méthodes pédagogiques**

Aujourd'hui, la préoccupation du formateur est également de rendre motivantes les activités pédagogiques en regard de l'évolution générationnelle.

Les méthodes actives permettent à l'apprenant de :

- S'impliquer dans sa formation et dans le groupe d'apprenant
- Élaborer la construction de ses savoirs
- Engager sa réflexion (en particulier d'amener à une posture réflexive)
- S'auto évaluer
- Devenir un professionnel autonome, responsable et réflexif.

Exemples : cartes conceptuelles, étude de situation, apprentissage par problème, méthode des ambassadeurs, jeu de rôle, simulation, enquête de terrain, participation à des audits, table ronde, débats, world café, photo langage...

La période de crise sanitaire nous a amené à développer l'enseignement distanciel. Aujourd'hui, l'analyse de cette expérience nous a conduit à construire des dispositifs hybrides. Exemple : classe inversée, cours magistraux en distanciel, travail collaboratif des apprenants sur la plateforme, formations IREPS en e-learning.

Des séquences pédagogiques permettant les échanges, les partages de pratiques et visant l'interdisciplinarité sont régulièrement organisées avec différents corps de métiers (Police/Justice, instituteurs spécialisés, opticiens, audioprothésistes, ...)

6.2.2 Formation clinique

La formation clinique des apprenants s'effectue au cours de périodes de stages dans des milieux professionnels en lien avec la santé, l'accompagnement et les soins. Les stages sont à la fois des lieux d'intégration des connaissances construites par l'apprenant et des lieux de développement de nouvelles compétences par la voie de l'observation, de la contribution aux soins et à l'accompagnement, de la participation aux réflexions menées en équipe et de l'analyse de ses propres pratiques d'apprenant.

6.2.2.1 Les responsables de l'encadrement

Chaque apprenant est placé sous la responsabilité d'un maître de stage, d'un tuteur de stage et de professionnels de proximité.

♦ Le maître de stage

Il représente la fonction organisationnelle et institutionnelle du stage. Il est le garant de la qualité de l'encadrement. Il met en place les moyens nécessaires à ce dernier et veille à l'établissement d'un livret d'accueil spécifique ainsi qu'à la diffusion et à l'application de la charte d'encadrement. Il assure le suivi des relations avec l'IF ; il s'agit le plus souvent du cadre de santé.

♦ Le tuteur de stage

C'est un professionnel expérimenté, nommé par le maître de stage. Il représente la fonction pédagogique du stage : supervision des objectifs, mise à disposition de moyens pour favoriser les apprentissages.

Il accueille, accompagne les stagiaires et évalue leur progression à partir des rencontres avec les professionnels de proximité. Il fixe des entretiens de suivi de progression.

Il facilite l'accès aux différentes ressources utiles à la formation : mise à disposition de documents, rencontre avec des professionnels

Il prévoit des temps d'échange autour des problématiques rencontrées pendant le stage : partage d'expériences à partir de situations et questionnements professionnels

Il assure des relations spécifiques avec le formateur référent du stage

Il propose des pistes d'actions en cas de difficultés ou de conflits

Il formalise sur le portfolio l'acquisition des compétences, la réalisation des actes ou activités, le bilan mi-stage (EAS)

Il construit le parcours de stage en lien avec le formateur référent et le maître de stage avec le cas échéant des possibilités de circuit dans un pôle d'activités

Si possible, il a effectué la formation de tuteur.

♦ Les professionnels de proximité

Ils représentent la fonction d'encadrement pédagogique au quotidien. Ils sont présents avec l'apprenant lors des séquences de travail avec celui-ci, le guident de façon proximale. Ils accompagnent l'apprenant dans sa réflexion et facilitent l'explicitation des situations et du vécu du stage.

6.2.2.2 Parcours de stages

Les lieux de stage sont choisis en fonction des ressources qu'ils peuvent offrir aux apprenants et des disciplines obligatoires de stages à effectuer par les apprenants.

Chaque étudiant infirmier doit effectuer au moins un stage dans les 4 disciplines suivantes au cours de sa formation :

- Soins de courte durée ;
- Soins en santé mentale et en psychiatrie ;
- Soins de longue durée et soins de suite et de réadaptation ;
- Soins individuels ou collectifs sur des lieux de vie.

Chaque élève aide-soignant, en cursus complet, a pour obligation d'effectuer un stage dans une structure d'accueil pour personnes âgées et un stage auprès de personnes porteuses de handicap physique ou psychique (pour les cursus partiels cf. DOC-039).

6.2.2.3 Qualification et agrément des stages

Un stage est reconnu « qualifiant » lorsque le maître de stage se porte garant de la mise à disposition des ressources (notamment la présence de professionnels qualifiés) et des activités permettant un réel apprentissage.

Selon l'instruction de la DGOS du 4 novembre 2016 et les critères de qualification d'un stage :

- ✓ Les chartes d'encadrement entre les établissements d'accueil, les représentants des apprenants et l'I.F.S.I./I.F.A.S. de la C.C.M ont été finalisées et signées en mai 2011. Ces chartes formalisent les engagements des trois parties dans l'encadrement des étudiants.
Un projet de réactualisation de ces chartes est programmé sur les années 2023-2024.
- ✓ Un livret d'accueil et d'encadrement est mis à disposition des apprenants par la plupart de nos partenaires de stages.
- ✓ Une convention de stage tripartite est signée par l'I.F.S.I./I.F.A.S.CCM, l'Etablissement d'accueil et l'étudiant avant chaque départ en stage.

Une liste des terrains de stages partenaires de l'IF est tenue à jour (FOR-168). Celle-ci comprend : les coordonnées des services, des directeurs, des cadres, des tuteurs (formés ou non), la capacité d'accueil, la présence de livret d'accueil, la présence de charte d'encadrement signée.

A la rentrée 2022, 450 tuteurs infirmiers et aides-soignants ont été formés par le biais de notre département de formation continue. Formation de 4 jours en lien avec l'instruction du 4 novembre 2016.

Le maître de stage, en collaboration avec le tuteur de stage, ont la charge de l'évaluation des compétences en stage de l'apprenant. Différents supports sont utilisés : grille de suivi de la progression de l'apprenant mis en place par les équipes, port-folio, grille d'évaluation des compétences.

La satisfaction des apprenants est évaluée après chaque stage (FOR-169). Une analyse qualitative de cette satisfaction est réalisée chaque semestre par les référents qualité en charge

du critère Qualiopi n°7, tracée dans le dossier partagé de l'IF et partagée en réunion pédagogique pour suivi de la qualité de nos lieux de stages.

Une de nos visées pédagogiques est de développer l'alternance intégrative dans cette formation.

6.3 L'alternance intégrative (cf. Annexe FOR-107bis et FOR-404)

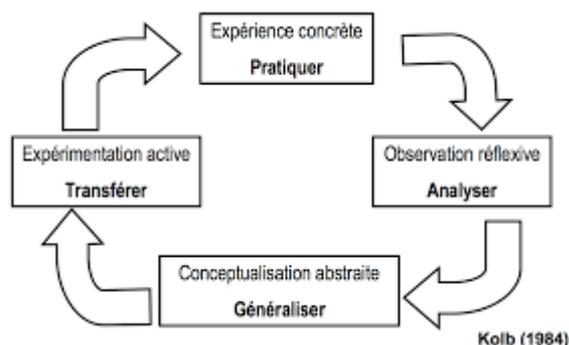
L'alternance est une série d'allers et retours entre des situations vécues, éprouvées, affrontées et des temps de prise de distance, d'analyse réflexive et de construction de connaissances. Elle est utilisée pour permettre à l'apprenant d'intégrer, de transformer ce qu'il a appris tant à l'Institut, qu'en stage.

Les apports de savoirs et les temps d'immersion dans le milieu professionnel doivent permettre à l'apprenant de mobiliser, d'articuler, de combiner puis de transférer ses savoirs lui permettant de pouvoir développer un « savoir agir » adapté aux situations diverses et particulières.

L'alternance intégrative se caractérise par une nécessité forte de mise en cohérence des différentes périodes de l'alternance et des interventions concertées de l'ensemble de ses acteurs.

Très concrètement, il s'agit de construire des situations de formation à partir d'une logique professionnelle, de repérer les situations de travail les plus riches et les plus complexes et de constituer, à partir d'elles, des points d'ancrage qui soient également appropriés par les formateurs.

Ces apprentissages appelés expérientiels sont constitués par un travail réflexif sur le vécu et une transformation de l'expérience en connaissance, appropriée par l'apprenant à partir de résolution de problèmes.



Les différentes stratégies mises en place par l'équipe pédagogique contribuent à la professionnalisation des apprenants.

6.4 La professionnalisation

Une de nos stratégies pédagogiques est de favoriser l'autonomie des apprenants afin de les conduire à la professionnalisation.

Les apprenants sont issus directement du système scolaire ou viennent de filières professionnelles diverses.

Les formations infirmière et aide-soignante sont des formations professionnelles.

Les apprenants sont impliqués dans leur projet de formation. Ils ont à s'impliquer individuellement et collectivement afin de s'investir dans les diverses situations d'apprentissage proposées au cours de la formation.

Afin de construire leur identité professionnelle, les apprenants doivent identifier leurs valeurs personnelles et s'approprier les valeurs partagées par la profession.

Le futur professionnel doit apprendre à naviguer dans la complexité des situations³. Le savoir-faire d'exécution n'étant que le degré le plus élémentaire de la compétence. Face à la complexité des logiques d'action, le professionnel prend des initiatives et des décisions, négocie, arbitre, fait des choix, prend des risques, réagit à des aléas, innove et prend des responsabilités. Non seulement il doit savoir traiter un problème, une situation mais aussi les anticiper.

Le dispositif de formation mis en place permet de répondre à l'obligation éthique⁴ et déontologique⁵. Il confronte l'apprenant à des situations qui sont analysées, qui l'amènent à une réflexion professionnelle et lui permettent de développer de la réflexivité.

De plus, l'accent est mis sur des temps d'analyses de pratiques programmés au rythme des stages. Ces ateliers menés par un binôme formateur-tuteur visent à renforcer les capacités de l'apprenant à se questionner et à analyser des situations professionnelles vécues en stage.

Les ressources personnelles de chaque apprenant (relevant de savoirs, savoir-faire, savoirs expérientiels et savoirs comportementaux) sont prises en compte par l'équipe au cours des apprentissages et dans la gestion du groupe.

L'équipe pédagogique a la volonté de former des professionnels qui vont mettre en œuvre des interventions réfléchies, adaptées et efficaces fondées sur des valeurs identifiées.

De ce fait, l'élaboration du projet professionnel de l'apprenant et sa formalisation écrite font partie de la démarche pédagogique des formateurs. Le passage par l'écriture permet à l'apprenant de ne pas en rester à de vagues idées. Il développe ses capacités d'analyse, d'argumentation et d'auto évaluation. Ce travail d'élaboration passe par le questionnement de l'apprenant, par une aide à la réflexion sur le sens des soins et par la conceptualisation à partir des pratiques. C'est un long parcours qui amène l'apprenant à réfléchir sur son histoire personnelle, sa philosophie de vie, ses valeurs personnelles et professionnelles.

En complément des stages, d'autres axes visant la professionnalisation sont développés au sein de l'institut.

³ Nous nous appuyons sur le travail effectué par Guy Le Boterf sur les compétences

⁴ Nous retenons la définition suivante « Exigence morale personnalisée guidant l'exercice de la profession infirmière. Elle s'inspire de valeurs reconnues par la profession infirmière » AMIEC Recherche. Dictionnaire des soins infirmiers et de la profession infirmière. 3 éd. Paris : Masson, 2005.

⁵ Ensemble des règles et des devoirs professionnels

6.4.1 La régulation de la formation

Le déroulement de la formation est un processus qui nécessite une régulation régulière tant dans le domaine pédagogique que dans celui de la vie de l'établissement.

Trois temps de régulation sont organisés au sein de chaque promotion par année scolaire ; y participent les formateurs référents de l'année, les apprenants et la direction.

Elle permet de susciter la réflexion et le positionnement des étudiants par rapport à la formation. Ces temps de régulation permettent donc de faire le point à la fois sur le déroulement de la formation, la dynamique du groupe et la satisfaction globale des apprenants afin d'engager, si nécessaire, des actions d'amélioration.

6.4.2 Atelier CPS et TOP

L'équipe met à disposition des apprenants des ateliers de développement de compétences psychosociales (CPS), animés par un intervenant extérieur :

- Avoir conscience de soi / Avoir de l'empathie pour l'autre
- Savoir communiquer efficacement / Être habile dans les relations interpersonnelles
- Savoir gérer son stress / Savoir gérer ses émotions
- Savoir résoudre des problèmes / Savoir prendre des décisions/ Construire son projet professionnel
- Avoir une pensée créative / Avoir un esprit critique

Des ateliers sur les Techniques d'Optimisation du Potentiel (TOP) sont animés par un intervenant extérieur

6.4.3 Intégration des usagers dans la formation

Le développement de la démocratie en santé nous a conduit à intégrer cette dimension dans notre dispositif pédagogique afin qu'elle s'inscrive dans le quotidien des futurs soignants.

Au-delà de la participation déjà ancienne d'usagers de la santé à des tables rondes, à des partages d'expérience, nous avons intégré l'usager dans le dispositif de formation, en termes de co-construction et de co-animation.

Aussi nous avons ciblé 3 unités d'enseignement en lien avec ces compétences afin de mettre en œuvre notre collaboration pédagogique avec les patients :

- Co-construction et co-animation avec des patients formateurs dans les UE 2.3 S2 (santé, maladie, handicap), 4.6 S4 (soins éducatifs) et 5.4 S4 (unité d'intégration).
- Participation de personnes en situation de handicap à la formation des aides-soignants.
- Label droit des usagers de la santé obtenu du ministère de la santé en 2020.

6.4.4 Travail en pluri-professionnalité

- Travail collaboratif étudiants infirmiers et élèves aides-soignants dans les Unités Optionnelles et la compétence 11 AS.

- Encadrement des lycéens de bac professionnel ASSP par les élèves aides-soignants dans le cadre de la compétence 7.

- Travail collaboratif avec les professionnels de santé et les bénévoles : SESA, co-organisation de congrès, conférences, participation aux actions de santé publique : Octobre rose, Mars bleu, évènement France Alzheimer...

Afin de construire leur identité professionnelle, les apprenants ont à prendre conscience de leurs valeurs personnelles et à s'approprier les valeurs professionnelles.

7. Pilotage pédagogique

Une organisation spécifique nous a semblé nécessaire pour mener à bien ce projet pédagogique.

Tout d'abord, un référent pédagogique a été missionné pour mettre en œuvre et coordonner les nouveaux référentiels à leur parution.

Vient ensuite la mission essentielle des pilotes de la démarche qualité afin d'être garant de la qualité, de la sécurité et de la traçabilité de tout le dispositif pédagogique et de son environnement.

L'ensemble de l'équipe pédagogique participe aux formations infirmière et aide-soignante.

Chaque formateur est référent de blocs de compétences/compétences puis référent d'unités d'enseignements/modules.

7.1 Mise en œuvre pédagogique

En référence aux arrêtés relatifs aux formations infirmière et aide-soignante, les stratégies pédagogiques ont pour but d'amener les apprenants à acquérir et à consolider leurs ressources (savoirs théoriques et méthodologiques, habiletés gestuelles et capacités relationnelles) afin de développer les compétences et les valeurs professionnelles.

Ainsi, l'équipe pédagogique doit amener les apprenants à acquérir les connaissances techniques, scientifiques et humaines nécessaires à l'exercice de leurs futures fonctions.

7.1.1 Formation infirmière

La répartition des enseignements théoriques et cliniques se fait de la manière suivante :

- Stage à temps plein (35 h par semaine) pour un total de 60 semaines (2100 h).
- Formation à l'Institut (35 h par semaine) sur un total de 60 semaines (2100 h).
- Temps de travail personnel évalué à 900 h pour l'ensemble de la formation

Le cursus est élaboré à partir d'une logique de compétences. Ces dernières se construisent progressivement par l'appropriation des ressources recouvrant six domaines ⁶ :

Ces grands domaines sont répartis en Unités d'enseignement (UE) qui font chacune l'objet d'une validation.

⁶ Sciences humaines, sociales et droit ; Sciences biologiques et médicales ; Sciences et techniques infirmières, fondements et méthodes ; Sciences et techniques infirmières, interventions ; Intégration des savoirs et posture professionnelle infirmière ; Méthodes de travail

L'équipe pédagogique souhaite mettre l'accent sur la transversalité et la continuité des apprentissages par compétence. Pour ce faire, elle a fait le choix d'élaborer des **référentiels de formation par compétence** qui précisent notamment pour chacune d'elles :

- Les UE à acquérir et les modes de validation
- Les critères de compétences à atteindre en stage
- Les pré-requis
- Les objectifs
- Les contenus détaillés
- Les références bibliographiques et réglementaires

7.1.2 Formation Aide-Soignante

La répartition des enseignements théoriques et cliniques se fait de la manière suivante :

- Stage à temps plein (35 h par semaine) pour un total de 22 semaines (770 h).
- Formation à l'Institut (35 h par semaine) sur un total de 22 semaines (770 h), dont 35h d'accompagnement pédagogique individualisé, 35h de travaux personnels guidés et 7h de suivi pédagogique.

Le cursus est élaboré à partir d'une logique de compétences. Ces dernières se construisent progressivement par l'appropriation des ressources recouvrant cinq domaines.

Ces grands domaines sont répartis en blocs de compétences déclinés en compétences. Chaque bloc de compétences fait l'objet d'une validation.

8. Suivi individualisé et personnalisé de l'apprenant

En début de formation, des séquences « apprendre à apprendre » sont organisées auprès des étudiants infirmiers et des élèves aides-soignants, et ont pour objectifs :

- Prendre conscience de ses stratégies d'apprentissage : profil d'apprenant, test VAKO,
- Mieux connaître ses propres mécanismes de régulation du stress, du sommeil afin d'optimiser ses capacités d'apprentissage
- Optimiser la lecture rapide, la prise de notes : méthode Cornell, schéma structurant, carte conceptuelle
- Des tests de positionnement en informatique et en anglais sont faits pour chaque apprenant

Le formateur référent du suivi pédagogique est responsable du suivi et de l'accompagnement pédagogique d'apprenants durant tout le cursus de leur formation.

Il recueille les informations sur le déroulement du stage de chaque apprenant, sur ses acquisitions ou difficultés à partir du port folio, de la feuille de bilan de stage, de la feuille de synthèse des acquisitions et des compétences.

Il fait la synthèse individuelle de ces éléments sur la feuille de synthèse des acquisitions et des compétences afin de préparer le passage devant la commission semestrielle d'attribution des ECTS.

Il présente les dossiers du groupe d'apprenant lors de la commission.

Il voit en entretien individuel chaque apprenant au moins 2 fois par an.

Celui-ci porte sur la progression de l'apprenant :

- L'adéquation de ses besoins en lien avec les exigences de la formation et les attendus du terrain⁷
- Ses acquisitions
- Ses points de difficultés, ses ressources, ses marges de progression
- Ses méthodes de travail
- Son projet professionnel

Si nécessaire, il participe aux réunions organisées par le référent de pôle avec les encadrants du terrain et l'apprenant en cas de difficultés durant le stage

Il accompagne l'apprenant dans la gestion de son port folio.

En cas de difficultés particulières ou d'U.E. non validées dans l'année de formation correspondante, il propose un soutien et une organisation des études personnalisées à l'apprenant.

Le formateur référent de stage est l'interlocuteur privilégié du maître de stage.

Il établit, entretient et développe des liens privilégiés avec les équipes de terrain des services dont il est référent.

Il propose sa participation à l'élaboration de la charte d'encadrement et du livret d'accueil.

Il se situe comme l'accompagnateur pédagogique et la personne ressource pour les tuteurs et les référents de stage.

Ses activités :

- Il se rend sur chaque lieu de stage et rencontre l'apprenant, le maître de stage et / ou le tuteur.
- Il s'informe du déroulement du stage et des difficultés éventuelles
- Si besoin, il encadre un étudiant ou un groupe d'étudiants (encadrement à visée raisonnement clinique)
- Il participe à l'élaboration d'outils d'apprentissage, d'outils de suivi de la progression des apprenants avec les tuteurs (situations permettant de vérifier si les compétences professionnelles ont été acquises)

8.1 Formation Infirmière

8.1.1 Durant la formation

Tout étudiant est accompagné personnellement par un formateur référent de suivi pédagogique durant toute sa formation. Cet accompagnement permet à chaque étudiant de faire part de ses difficultés, de ses besoins, de ses méthodes de travail, à ce formateur.

Des regards croisés sont portés sur l'étudiant dans l'équipe grâce à des informations partagées (par l'intermédiaire de notre dossier partagé informatique-DP):

- ◆ Entretiens avec le formateur référent du suivi pédagogique
- ◆ Port folio: implication de l'étudiant/auto-évaluation/formulation de ses objectifs/réflexivité/analyse de situations accompagnée par le formateur référent de suivi pédagogique
- ◆ Rencontres avec le formateur référent du pôle de stage
- ◆ 2 temps d'analyse de pratiques pendant le stage: retour à l'IFSI-travail en binôme formateur-professionnel de terrain

⁷ En juin 2022, les attendus de nos partenaires de terrain sont : rigueur professionnelle en termes de posture et d'hygiène en particulier, questionnement, curiosité professionnelle, implication et dynamisme, collaboration (cf.FOR-507 année 2021/2022)

Grâce à ces différents regards un suivi personnalisé et une organisation particulière peuvent être proposés et mises en place pour chaque étudiant (temps de TPG, contrat pédagogique, rencontres rapprochées avec le référent, aide personnalisée, aménagement de la formation...).

Les groupes de tutorat à l'initiative et animés par les étudiants sont favorisés dans l'institut.

Dans le cadre des parcours individualisés, l'Institut s'engage à permettre à chaque étudiant l'évaluation de toutes les unités d'enseignement.

Un étudiant concerné par une épreuve en dehors de son année scolaire est autorisé à s'absenter des cours ou du stage pour participer à l'épreuve.

Les personnes admises en formation infirmière peuvent faire l'objet de dispenses d'UE ou de semestre, ou d'un aménagement de leurs études, après décision de la section compétente, au regard de leur formation antérieure validée, des certifications, titres et diplômes obtenus et de leur parcours professionnel. Ils doivent fournir des éléments de preuve pour obtenir ces dispenses (diplômes originaux détenus, ou attestation de validation d'ECTS de moins de 3 ans, certificat d'employeur, attestation MDPH, ...)

En cas de non obtention des 60 ECTS validant une année de formation et ce, malgré un passage des épreuves de rattrapage l'année suivante, une aide et un parcours personnalisés seront proposés aux étudiants. Cette aide pourra aller du redoublement de l'année suivante afin de repasser les rattrapages, à une personnalisation d'un complément de formation afin de valider les UE manquantes. Ce parcours personnalisé pourra consister, dans le cadre d'un contrat pédagogique, en fonction des besoins, à une mise en stage dans une unité adaptée, à un soutien personnalisé dans le contenu d'une UE (calculs de doses, biologie, pharmacologie, notions d'hygiène et de pudeur...) et/ou à des travaux de réflexion sur les pratiques professionnelles.

De plus, ce nouveau référentiel permet au décours du parcours de formation de valider des périodes d'études effectuées à l'étranger et/ou dans un autre IFSI. Là encore, l'équipe pédagogique mettra en place un parcours de formation individualisé afin d'optimiser la cohérence et la continuité de l'apprentissage de l'étudiant.

8.1.2. En cas de prolongation de formation

Ceci concerne les étudiants ayant à valider un stage et/ou une ou plusieurs unités d'enseignement. Les modalités sont présentées en section pédagogique.

Ce parcours individualisé se matérialise dans le livret de suivi pédagogique (FOR-210 livret de suivi de l'étudiant infirmier) par le formateur référent du suivi pédagogique, si besoin, sous la forme d'un contrat pédagogique, après une rencontre entre la Direction, le formateur référent et l'étudiant.

8.1.3. En cas de reprise de formation infirmière

L'Institut de formation s'engage en accord avec le cadre légal à permettre à chaque étudiant de suspendre et de reprendre sa formation infirmière dans les meilleures conditions. Cela selon l'arrêté du 21 Avril 2007 modifié, relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formations paramédicaux ; Chapitre 2 : Interruption de formation, articles 38 et 39.

Lors de la reprise de formation l'étudiant est reçu par le directeur et un formateur référent du suivi pédagogique, qui lui proposent un parcours individualisé tenant compte à la fois des

acquis théoriques et pratiques, et de la posture globale de l'apprenant. Ce parcours se matérialise entre l'étudiant et l'Institut dans le cadre du suivi pédagogique (FOR-210 livret de suivi de l'étudiant infirmier) et si besoin d'un contrat pédagogique.

8.2 Formation Aide-Soignante

8.2.1 Cours complet

Tout élève est accompagné personnellement par un formateur référent de suivi pédagogique durant toute sa formation. Cet accompagnement permet à chaque élève de faire part de ses difficultés, de ses besoins, de ses méthodes de travail, à ce formateur.

Des regards croisés sont portés sur l'élève dans l'équipe grâce à des informations partagées (par l'intermédiaire de notre dossier partagé informatique-DP):

- ◆ Entretiens avec le formateur référent du suivi pédagogique
- ◆ Port folio: implication de l'élève/auto-évaluation/formulation de ses objectifs/réflexivité/analyse de situations accompagnée par le formateur référent de suivi pédagogique
- ◆ Rencontres avec le formateur référent du pôle de stage
- ◆ Un temps d'analyse de pratiques pendant le stage: retour à l'IFAS-travail en binôme formateur-professionnel de terrain.

Grâce à ces différents regards un suivi personnalisé et une organisation particulière peuvent être proposés et mises en place pour chaque élève (temps de TPG, contrat pédagogique, rencontres rapprochées avec le référent, aide personnalisée, aménagement de la formation...). Des tests de positionnement en français et en mathématiques/ arithmétique sont réalisés pour chaque élève ; ceci permettra un Accompagnement Pédagogique Individualisé le plus pertinent et adapté possible pour l'élève.

Les groupes de tutorat à l'initiative et animés par les élèves sont favorisés dans l'institut.

Dans le cadre des parcours individualisés, l'Institut s'engage à permettre à chaque élève l'évaluation de tous les modules.

8.2.2 Cours partiels

Les particularités des parcours de stage des EAS en parcours partiel sont expliqués dans le DOC-039 : Informations sur les stages durant la formation AS.

8.2.2.1 Par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience dans le cadre de la formation aide-soignante

Selon l'arrêté du 10 juin 2021 modifié relatif à la formation conduisant au Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant, le Département de Formation Continue de l'IFSI/IFAS de la Communauté Le Creusot-Montceau intègre dans le cursus initial de formation aide-soignante les personnes à qui le jury de Validation des Acquis de l'Expérience a délivré au moins une unité de compétence. Lors de l'intégration de ces apprenants, l'Institut s'engage à les accompagner afin de compléter leurs acquis par une formation professionnelle théorico-pratique nécessaire pour acquérir les compétences manquantes pour l'obtention du DEAS. Pour ce faire,

différentes méthodes pédagogiques sont utilisées : Apports théoriques – cours magistraux, travaux dirigés, travaux de groupe, ateliers pratiques, e.learning, stage(s) et un suivi individuel et personnalisé. L'acquisition des modules manquants peut se faire sur plusieurs années scolaires ; ces personnes bénéficieront donc d'un suivi personnalisé sur plusieurs années.

Leur formateur référent de suivi pédagogique est obligatoirement un formateur référent de la promotion AS, qui a une meilleure connaissance de ce cursus de formation.

8.2.2.2 Par le biais de diplômes antérieurs dispensant de certains modules

Selon l'arrêté du 10 juin 2021, les personnes titulaires de certains diplômes professionnels (DEAP, DEAVS, Diplôme d'ambulancier, DEAMP, titre professionnel assistant de vie aux familles, mention complémentaire d'aide à domicile, DEAES) ou certains bac professionnels (ASSP et SAPAT) sont intégrées à la formation aide-soignante, après une épreuve de sélection, afin de suivre les modules de formation leur étant nécessaires pour l'obtention du DEAS. Ces personnes bénéficient elles aussi d'un accompagnement personnalisé.

Leur formateur référent de suivi pédagogique est obligatoirement un formateur référent de la promotion AS, qui a une meilleure connaissance de ce cursus de formation.

8.2.2.3 Par le biais de l'apprentissage

Selon l'arrêté du 10 juin 2021, les élèves bénéficiant d'un contrat d'apprentissage sont inscrits pour une période ne pouvant excéder de 18 mois. De plus, ils sont dispensés de la sélection et sont comptés hors quota.

Ces personnes bénéficient elles aussi d'un accompagnement personnalisé.

Leur formateur référent de suivi pédagogique est obligatoirement un formateur référent de la promotion AS, qui a une meilleure connaissance de ce cursus de formation.

Ce formateur est en lien avec le CFA, qui se charge d'organiser des temps de bilan avec le maître d'apprentissage chez l'employeur, et de veiller aux droits du travail. Une visite d'installation doit être réalisée dans les 45 premiers jours du contrat d'apprentissage, en présence de l'élève, du maître d'apprentissage, d'un représentant du CFA et d'un représentant de l'IFAS.

Le cursus de formation est établi en fonction des diplômes de l'élève.

8.2.3 En cas de non validation de certains blocs de compétences dans la formation aide-soignante

Ceci concerne les élèves aides-soignants n'ayant pas validé un ou plusieurs blocs de compétences durant leur année de formation (après rattrapages). Ceux-ci sont acceptés en redoublement dans l'IFAS.

Un accompagnement personnalisé est réalisé par l'équipe pédagogique de l'Institut (FOR-210 bis livret de suivi EAS). Pour ce faire, différentes méthodes pédagogiques sont utilisées : apports théoriques, travaux dirigés, travaux de groupe, ateliers pratiques, e.learning et stage(s).

L'ensemble de ces parcours sont élaborés et validés en équipe pédagogique, sont présentés aux sections pédagogiques et contractualisés entre l'apprenant, son formateur

réfèrent et la Direction dans le cadre du suivi pédagogique (FOR-210 bis livret de suivi EAS et FOR-210 livret de suivi de l'étudiant infirmier).

Chaque apprenant en situation de handicap, ou problème de santé, bénéficie d'un accompagnement personnalisé et d'un aménagement de la formation en fonction de ses besoins.

8.3 Prévention des ruptures de parcours

Dès lors qu'un membre de l'équipe de l'IFSI/IFAS est alerté d'un risque potentiel de rupture d'un apprenant (financière, absences, nombre d'UE non-validées important, social, etc...), celui-ci le signale à la direction, au réfèrent pédagogique et réfèrent de la promotion.

Suite à cela, il utilise et élabore la première partie du FOR-293 fiche de prévention des ruptures, puis prend rendez-vous avec l'apprenant concerné et la direction.

Lors de l'entretien, un processus est mis en place afin d'accompagner l'apprenant dans ces difficultés.

- Si le problème est d'ordre psycho-social, un ou plusieurs contacts auprès de personnel dédié (médecine du travail, assistante sociale, psychologue...) peut-être proposé.

Un formateur « réfèrent social » est identifié dans l'équipe pédagogique.

- Si le problème est d'ordre pédagogique, un contrat personnalisé peut être mis en place avec un accompagnement particulier.

Un nouveau rendez-vous avec les personnes présentes lors l'entretien peut être envisagé, afin de constater si les mesures ont été efficaces.

Si toutes ces alternatives sont insuffisantes :

- Soit, en cas de problème psycho-social, une commission de médiation peut être réunie pour essayer de répondre aux difficultés de l'apprenant. Cette commission est composée du psychologue de la médecine du travail, d'un cadre supérieur de santé partenaire, du médiateur qualité du CH MONTCEAU et d'un membre de l'équipe pédagogique de l'IFSI/IFAS.

- Soit une section compétente pour le traitement des situations pédagogiques ou disciplinaires peut être réunie afin de débattre du dossier de l'apprenant, et de décider d'une sanction éventuelle.

9. Accueil, intégration et accompagnement des apprenants en situation de handicap

9.1 Contexte législatif

- Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

- Décret du 9 janvier 2006 : Obligation pour les OF (Organisme de Formation) de tenir compte des contraintes particulières rencontrées par les PSH ou souffrant d'un trouble de santé invalidant en proposant des adaptations :
 - ✓ Organisationnelles, rythme de travail
 - ✓ Pédagogiques, méthodes pédagogiques
 - ✓ Des modalités d'évaluation
 - ✓ Aménagement de l'environnement de formation
 - « *Tout refus d'aménagement raisonnable constitue une forme de discrimination* » (Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées du 30 mars 2007)
 - Loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel
 - Décret du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences
 - Circulaire du 27 décembre 2011 relative à l'aménagement des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur
- Une veille réglementaire en matière de handicap est réalisée par le « référent handicap » (cf. 3.). Pour ce faire, l'IFSI est abonné aux newsletters des sites « Handicap.fr » et « CRFH.fr » (Centre de Ressources Formation Handicap - actualités et alertes).

9.2 Types de handicap pouvant être rencontrés à l'Institut

- Handicaps moteurs temporaires (car handicap moteur durable ou définitif incompatible avec les métiers correspondants aux formations dispensées), sauf le nanisme
Apprenants en fauteuil roulant, utilisant des cannes ou béquilles, avec des corsets.
Apprenants avec des immobilisations de mains, bras, coudes
Apprenants souffrants de dorsalgie, de hernie discale
- Maladies chroniques invalidantes : diabète, allergie, cancer, épilepsie, maladies cardiovasculaires, personnes greffées, asthme, obésité
- Handicap psychique : addiction, TOC, dépression, bipolarité, schizophrénie
- Handicap auditif : acouphènes, surdité légère
- Handicap visuel : daltonisme, troubles visuels traités
- Handicap cognitif : troubles DYS (dyslexie, dyscalculie, dysorthographe), troubles de déficit de l'attention, hyperactivité

9.3. Le processus d'accueil des apprenants en situation de handicap

a) Chercher à identifier les apprenants handicapés le plus tôt possible

L'institut de formation utilise ses supports de liaison pour permettre à la PSH de se signaler au plus tôt.

b) Validation et préparation de l'entrée en formation de PSH

Quand un futur apprenant informe l'IF de son handicap, le référent handicap en est informé, et il est nécessaire de faire une évaluation de ses besoins spécifiques.

L'IF possède une « Commission d'accueil et de suivi des PSH », composée du Directeur, du référent handicap, du formateur référent de la promotion ou de la formation que l'apprenant souhaite intégrer, et de la secrétaire relais qualité.

Cette commission reçoit la personne handicapée, afin d'évaluer ses besoins spécifiques, et d'étudier la faisabilité et les adaptations possibles (ou non) de la formation.

Ce temps d'échanges permet de faire le point conjointement sur :

- les éventuelles difficultés que la personne pourrait rencontrer
- les éventuels besoins et aménagements
- l'environnement et les pratiques existants
- les expériences passées (des 2 parties)
- les souhaits et projets de la personne
- la présence et le rôle du référent handicap
- les ressources externes pouvant être mobilisées

Si le projet de formation paraît inadapté ou irréalisable, la Commission cherchera à conseiller la PSH pour une réorientation.

Si ce n'est pas le cas, l'IF cherchera à adapter le parcours de formation de l'apprenant.

9.4. L'adaptation des parcours de formation pour les PSH

Elle pourra porter, en fonction des difficultés et des besoins de chaque personne, sur plusieurs domaines

a) Adaptation de l'organisation

- Organiser des temps de pause plus fréquents
- Prévoir un temps d'installation si nécessaire avant de débiter les cours
- Envisager une adaptation de la durée de formation (sur 2 ans pour la formation théorique AS sur le modèle des apprentis, dispense exceptionnelle d'assiduité en cours donnée par la directrice...)
- Étaler la charge de travail et le rendu des travaux

b) Adaptations pédagogiques

- Adapter les supports écrits (police et taille des caractères (*ex : police « open dyslexic »*), aération du texte, ...)
- Favoriser l'utilisation de l'ordinateur personnel de l'apprenant, tout particulièrement s'il possède des logiciels adaptés
- Diversifier les supports pédagogiques (vidéo, schéma, support audio, jeux de rôle, document écrit, ...)
- Diversifier les méthodes pédagogiques (cours magistraux, prise de notes, travail en petits groupes, temps de recherche, travail pratiques, pratique simulée, visioconférence, cours sonorisé à distance, travail personnel, ...), en particulier dans une même séquence de formation
- Donner la possibilité de suivre les cours à distance, via la visioconférence, si impossibilité temporaire de se déplacer à l'IF.
- Possibilité de faire un enregistrement numérique des cours et de les mettre à disposition des personnes
- Possibilité de prise de notes par un autre apprenant

- Communiquer les supports écrits et les consignes de travail avant le cours (par mail, sur une plateforme, ou par support papier). De la même façon, communiquer des synthèses de cours ou autre séquence de formation.
- Donner les consignes, les explications et les éléments importants à l'écrit et à l'oral ; répéter s'il le faut.
- Accompagnement pédagogique personnalisé rapproché, par un formateur référent, tout au long de la formation
- Points réguliers avec le référent handicap

c) Adaptation des évaluations

- Locaux : espace suffisant pour installer son matériel et ses aides techniques (fauteuil roulant, cannes, prothèses, ordinateur, ...), et les utiliser dans de bonnes conditions
Aide technique : prêt d'un ordinateur portable, utilisation de l'ordinateur personnel de l'apprenant s'il possède des logiciels adaptés (*Attention : si ordinateur personnel, il ne doit comporter que les logiciels utiles pour composer*)
- Aide humaine : personne qui écrit sous leur dictée (*circulaire 27/12/2011*)
- Temps majoré : *Voir conditions circulaire du 27/12/2011*
L'organisation horaire des épreuves d'examens devra laisser aux candidats handicapés une période de repos et de repas suffisante entre deux épreuves prévues dans la journée ; cette période ne doit pas être inférieure à une heure. Pour ce faire, ils pourront commencer une épreuve écrite en décalage d'une heure maximum avec les autres candidats.
Si les examens sont prévus sur plusieurs jours, il est important d'augmenter le nombre de jours consacrés aux épreuves afin de ne pas imposer des journées trop longues aux personnes handicapées.
- Autorisation exceptionnelle de sortie de salle durant l'examen, donnée par la directrice, et sous surveillance.

d) Adaptation de l'environnement de formation

- Veiller à la bonne installation des personnes (près et en face du tableau ; à proximité du formateur ; formateur parle face à son auditoire ; bonne luminosité ; accès dégagé et suffisamment spacieux pour l'installation en cours ; « espace assis-debout », repose pied, salle de pause, salle de repos au calme si besoin)
- Prévoir la mise en place d'aides techniques (amplificateur de son fourni par l'apprenant, ...)
- Accessibilité des locaux (place parking Handicapé ; accès pente douce ; personne chargée d'ouvrir les portes dans chaque promotion ; WC Handicapé ; espace spacieux et adapté en salle de pause)
- Proposer du matériel pédagogique permettant les diverses méthodes pédagogiques et le travail à distance (prévu dans la formation ou/et en cas d'incapacité temporaire de la personne à assister aux cours) : plateforme de cours, visioconférence par TEAMS, prêt d'un ordinateur portable par l'IFSI, ...

9.5. Accompagnement des apprenants PSH au cours de la formation

Chaque apprenant est accompagné pédagogiquement par un formateur référent durant la durée de sa formation. Ce formateur, en lien avec le référent handicap et l'équipe pédagogique, s'assure de la mise en place, de l'adaptation et de l'évolution des moyens proposés à l'apprenant.

Chaque apprenant est reçu au moins une fois par année scolaire, par la commission d'accueil et de suivi des PSH afin d'évaluer la pertinence des moyens mis en place et ses besoins. Elle peut être réunie en cours d'année si nécessité et/ou demande de l'apprenant.

9.6. Les référents handicap à l'institut

Un référent handicap a été nommé en juin 2023. Il s'agit de Julien LERICHE, cadre de santé formateur (juleriche@ch-montceau71.fr/ 03.85.67.60.68).

Il s'agit de personnes identifiées, relais (et non pas d'un expert), sur les questions du handicap dans l'institut (centralisation des questions, recherche d'informations, contact avec les acteurs, activation du « réseau handicap »), pour les apprenants et l'équipe.

Leur rôle principal est de co-définir, co-construire, coordonner et évaluer la mise en œuvre de la politique d'accueil et d'accompagnement des PSH.

Ils ont reçu une formation spécifique.

Les missions du référent handicap :

a) Accueil des apprenants handicapés

- Participer à la communication autour de l'accueil des personnes handicapées au sein de l'IF
- Renseigner les futurs apprenants en cas de questions
- En « commission d'accueil pour les PSH », faire le point sur les besoins et les difficultés du futur apprenant avant l'entrée en formation pour trouver des solutions d'adaptation quand celles-ci sont nécessaires

b) Suivi et sécurisation des parcours des apprenants handicapés

- Assurer l'accueil et le suivi des apprenants handicapés (points réguliers, réponses aux sollicitations) tout au long du parcours de formation en prenant en compte les besoins de compensation.
- Faire le lien, si nécessaire, avec l'équipe pédagogique
- Assurer la mise en œuvre des moyens de compensation
- Faire le lien, en cas de besoin, avec l'entourage
- Préparer les éléments de bilan des actions menées et des résultats obtenus (*ex bonnes pratiques, difficultés, freins...*) qui serviront à faire le bilan de l'année N avec la direction, et définir les actions à mener pour l'année N+1

c) Sensibilisation de l'équipe de l'IF

- Assurer des missions de sensibilisation auprès des personnels de l'IF (équipe pédagogique, personnel administratif)
- Diffuser des informations de sensibilisation en lien avec le handicap
- Assurer une veille réglementaire et documentaire en matière de handicap et transmettre les informations importantes, par mail, à l'équipe de l'IF.

- Organiser des temps collectifs d'échanges autour du handicap (échanges de pratiques entre formateurs, par exemple)
- d) Développement du « réseau handicap »
 - Connaître les principaux acteurs en matière de handicap, afin de renseigner ou réorienter le public en cas de besoin
 - Développer les relations avec les principaux partenaires en lien avec les questions du handicap.

9.7. Le réseau de l'institut autour du handicap

L'IFSI-IFAS CCM entretient des relations avec différents acteurs du milieu du handicap :

- Personnes en situations de handicap expertes
- Présidents d'associations de PSH
- AGEFIPH : acteur qui contribue à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées
- **FIPHFP** : acteur qui accompagne les employeurs publics (3 fonctions publiques) dans la mise en œuvre d'une politique d'accueil des personnes handicapées.
- **La Ressource Handicap Formation (RHF)** : Appui-conseil des OF et CFA en matière d'accessibilité et de compensation - Centre de ressources – Formation
- Le réseau Cap Emploi : acteur en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- Pôle Emploi :
- **MDPH** Guichet unique pour les PSH et leurs proches
- Site internet PRITH (annuaire régional des structures en lien avec le handicap)
- Site à usage des apprenants : <https://monparcourshandicap.gouv.fr/>

10. Prestations offertes à la vie étudiante

Nos conceptions pédagogiques mettent en exergue la nécessité d'offrir des conditions d'apprentissage favorables à chaque apprenant. Dans ce sens, l'IF accorde une place importante à la vie sociale et au bien-être des apprenants.

Une association des étudiants existe depuis plusieurs années dans l'institut ; le bureau est composé d'apprenants ; les projets de cette association sont supervisés par la direction.

10.1 Sections relatives aux conditions de vie au sein de l'institut

Il existe dans chacune des formations (IDE-AS) une section relative aux conditions de vie au sein de l'institut.

En fonction de l'ordre du jour, des personnalités qualifiées peuvent être sollicitées par le directeur pour participer à la section ; les représentants de l'enseignement supérieur de la CUCM sont conviés dans notre Institut.

Cette section se réunit au moins deux fois par an sur proposition du directeur ou des étudiants/élèves représentés à la section relative aux conditions de vie au sein de l'institut.

Cette section émet un avis sur les sujets relatifs à la vie de l'élève/étudiant au sein de l'institut, notamment :

- L'utilisation des locaux et du matériel,

- Les projets extra scolaires,
- L'organisation des échanges internationaux.

10.2 Contribution de vie étudiante et de campus

Chaque étudiant infirmier (en formation initiale) par le biais de l'IFSI, s'acquitte de la CVEC. Cette inscription lui permet :

- D'obtenir une carte étudiante.
- D'avoir un suivi médical et d'accéder à la médecine préventive, par le biais de la médecine du travail du CH Montceau
- D'accéder à l'accompagnement social proposé par le Crous.
- De financer des projets et des associations étudiantes
- De pratiquer un sport au sein du campus sud-Bourgogne
- De bénéficier d'accès à l'art, à la culture et à la bibliothèque universitaire (numérique)

10.3 Différents ateliers proposés

En 2016, suite à une étude de besoins auprès des étudiants infirmiers, l'équipe pédagogique a construit un projet relatif au développement des compétences psychosociales des apprenants pendant la formation.

« Les compétences psychosociales sont la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. C'est l'aptitude d'une personne à maintenir un état de bien-être mental, en adaptant un comportement approprié et positif, à l'occasion des relations entretenues avec les autres, sa propre culture et son environnement. [...] » (OMS, 1993).

Les objectifs de ce projet visent 2 axes :

- ✓ Renforcer les ressources socio-affectives des apprenants afin qu'ils vivent mieux et réussissent leur parcours de formation
- ✓ Intégrer le développement des CPS dans leurs pratiques professionnelles auprès des personnes soignées
- ✓

Les moyens mis en œuvre :

*Des ateliers CPS, guidés par une animatrice (AAF : Association Addiction France)

Selon les modalités suivantes: présentation obligatoire/ participation libre/ateliers gratuits

Les orientations sont les suivantes :

- ✓ Attitude positive face aux situations de stress, d'émotion
- ✓ Capacités d'adaptation
- ✓ Compétences relationnelles
- ✓ Confiance en soi.

*Des ateliers TOP : techniques d'optimisation du potentiel animés par une infirmière formée

Permettent une gestion de soi par une approche :

- ✓ Physiologique (respiration, suppression de tensions musculaires...)
- ✓ Psycho-cognitive (analyse pertinente de la situation et de nos capacités)
- ✓ Comportementale (recherche d'autonomie)
- ✓ Globale (actions de gestion simultanées)

A ce jour, ce projet est en cours d'évolution avec la proposition d'autres ateliers afin de diversifier l'offre proposée

10.4 Temps d'intégration et de cohésion

- Une journée d'intégration est organisée chaque année par les étudiants infirmiers de 2^{ème} année à destination des étudiants de 1^{ère} année et des élèves aides-soignants.
- Des sorties culturelles ou activités sont organisées par les formateurs, en début de 2^{ème} et 3^{ème} année, afin d'optimiser la dynamique et la cohésion des groupes en formation.
- Des temps de convivialité communs sont organisés par les apprenants et l'institut, en cours d'année scolaire.
- Chaque année, un gala de fin d'année est organisé en juillet, avec la particularité, pour les années à venir d'impliquer les apprenants des 4 promotions dans son organisation.

11. Engagement citoyen et partenariat local

11.1 Participation à des actions de promotion de la santé et de prévention

Les apprenants sont intégrés dans divers projets en collaboration avec des partenaires du milieu associatif local et des pôles de santé municipaux.

11.2. Service sanitaire ESI 2ème année

Depuis 2018, les étudiants de l'IFSI sont engagés dans le service sanitaire. Nous constatons une fidélisation des structures partenaires et un accroissement des demandes de collaboration. Ces projets s'adressent à des publics de tous âges, de toutes conditions sociales et culturelles, dans le bassin de vie de l'institut.

11.3 Collaboration avec les établissements partenaires et les usagers

Dans le cadre de la formation à l'ETP, des professionnels de 6 établissements du département interviennent à l'IFSI ; les étudiants collaborent avec le service de diabétologie de SOS Santé Le Creusot pour animer des ateliers éducatifs.

Les apprenants participent à des événements et commémorations en lien avec le Centre Hospitalier support, ainsi qu'à des actions de réinsertion de publics en situation de précarité.

12. Communication Externe

Afin de communiquer sur les activités pédagogiques et les manifestations en lien avec la vie de l'institut, un site internet et une page Facebook sont accessibles au public. Ils sont alimentés par les équipes pédagogiques et administratives de l'institut.

Une journée de portes ouvertes annuelle est organisée en lien avec le campus Sud Bourgogne.

L'équipe et les apprenants s'impliquent régulièrement dans la participation à des carrefours de carrières, dans des portes ouvertes de lycées et dans des forums métiers.

13. Mission de recherche

Dans le but de développer une culture scientifique et de recherche, un groupe de cadres de santé formateurs de l'institut a conduit une recherche collaborative en partenariat avec des professionnels des Centres Hospitaliers d'Autun et de Montceau-les-Mines (Gillet & Tremblay, 2017). Cette recherche vise à comprendre quelles stratégies le professionnel infirmier néo-débutant met en œuvre afin de faire face à de nouvelles situations de soins.

Ce travail a été communiqué lors de différents congrès (Bordeaux-Bruxelles : 2018).

Un poster de recherche a été réalisé en 2020 et un article a été publié dans la revue soins cadres en 2021.

14. Mission tutorale à l'Institut

Un parcours d'intégration et de développement des compétences pédagogiques des nouveaux formateurs a été mis en place en 2022. Il comprend 24h de formation à la pédagogie et à la démarche qualité à l'arrivée des nouveaux formateurs, des temps d'accompagnement pour certaines activités pédagogiques (conduite d'un TD, atelier d'analyse de pratique, entretien de suivi de stage, service sanitaire et guidance du travail de recherche).

Des séquences d'analyse de pratiques des formateurs novices sont mises en place à partir de Janvier 2023, animées par un cadre de santé expérimenté en pédagogie.

15. La démarche d'évaluation continue de la qualité

15.1 Les raisons de notre engagement

L'évolution du contexte réglementaire, l'importance donnée à l'évaluation dans le domaine de la formation, le passage à un budget autonome sous la responsabilité du Conseil Régional de Bourgogne nous a conduit, il y a quelques années, à nous doter d'outils permettant une inscription dans une démarche d'amélioration continue de la Qualité.

L'Institut de formation (IFSI-IFAS) a obtenu le certificat AFNOR de la norme ISO 9001 version 2008 le 27 Juillet 2016. Il a été certifié AFNOR ISO 9001 version 2015 le 31 Décembre 2019.

Il a obtenu la certification QUALIOPi le 28 Décembre 2021, pour 3 années.

Le système Qualité est un moyen :

- D'améliorer les prestations offertes aux apprenants
- De tendre vers une harmonisation des pratiques pédagogiques
- D'améliorer l'organisation interne, la coordination des activités et donc l'efficacité
- De favoriser la participation et la responsabilisation de chacun des acteurs

- De faire connaître et reconnaître la formation dispensée, de montrer nos compétences par une évaluation objective
- D'anticiper la demande des pouvoirs publics dans le domaine de la qualité au niveau des organismes de formation.

La démarche qualité est une approche transversale centrée sur l'apprenant qui permet de valoriser les savoir-faire. D'où cinq axes fondamentaux dans notre démarche :

- La qualité du service rendu à l'apprenant par la prise en compte de ses attentes,
- L'amélioration de la communication,
- La réponse aux aspirations des personnels en favorisant la participation et la responsabilisation,
- La gestion des dysfonctionnements,
- La conformité aux normes de bonnes pratiques.

15.2 L'engagement de la Direction et de l'équipe dans la démarche qualité

L'engagement de la Direction repose sur la volonté de :

- Fédérer tous les membres de l'équipe autour d'un système de valeurs communes qui peuvent se résumer par « Accueillir – Former - Accompagner »,
- Impliquer l'apprenant en tant qu'acteur de sa formation et l'accompagner dans la construction de son projet professionnel,
- Permettre le débat, les échanges et la confrontation des expériences pédagogiques au sein de l'équipe,
- Tendre vers des progrès continus dans tous les domaines de la formation

La politique qualité de l'Institut dégage trois axes prioritaires :

Premier axe : renforcer l'accueil, l'intégration et l'adaptation de l'apprenant à son parcours de formation.

Deuxième axe : assurer et améliorer la qualité pédagogique de la formation dans ses aspects humains, techniques et scientifiques.

Troisième axe : assurer le développement de capacités et compétences nécessaires à l'exercice des professions.

La réussite d'une telle démarche repose, pour chacun des membres de l'équipe, sur :

- La connaissance de sa mission et la maîtrise des engagements qualité de sa fonction,
- La maîtrise et l'utilisation de la documentation qualité associée à son action,
- L'aide apportée à l'apprenant pour qu'il progresse dans son parcours de formation,
- L'attention et la rigueur portées aux anomalies et dysfonctionnements qu'il constate afin de participer à leur amélioration,
- L'ouverture au changement et l'adaptation aux nouvelles exigences.

16. Evaluation du projet pédagogique

Nous avons prévu une évaluation globale du projet, tout en sachant que notre dispositif de formation est évalué de façon précise et régulière dans le cadre de l'évaluation continue de la qualité.

Indicateurs d'évaluation du projet pédagogique

Cible	Indicateurs	Outils d'évaluation	Moyens
Conception	<ul style="list-style-type: none"> - Le projet est réfléchi et élaboré en équipe sous la responsabilité de la direction -Le projet est élaboré en collaboration avec les partenaires de terrain -Le projet est élaboré » en cohérence avec : <ul style="list-style-type: none"> * Le contexte local * La législation en vigueur concernant les formations, les professions et les technologies * La philosophie de l'équipe pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> Compte rendu de réunion pédagogique Analyse qualitative de l'évaluation de satisfaction des terrains de stage Veille réglementaire Compte rendu de réunion pédagogique 	Tous ces documents sont enregistrés dans le dossier partagé
Validation	<ul style="list-style-type: none"> - Le projet est présenté et validé par l'équipe de l'institut -Le projet est présenté et validé par les 2 ICOGI, présidés par l'ARS -Le projet est validé lors de l'agrément quinquennal de 	<ul style="list-style-type: none"> Compte rendu de réunion pédagogique ou de direction PV 2 ICOGI Courrier de renouvellement 	Scanné et classé dans le dossier d'agrément dans le

	l'institut par le conseil régional	d'agrément	DP
Diffusion	<p>Le projet est diffusé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> -chaque nouveau personnel recruté -aux apprenants -aux tutelles -aux instances -à l'établissement hospitalier support -Aux directions des établissements partenaires de stage 	<p>Additif lors de la signature du contrat</p> <p>Diffusion support papier, individuel, le jour de la rentrée Explication et réponse aux questions</p> <p>Envoi par mail</p> <p>Présenté par la direction lors de l'instance</p> <p>Envoi par mail</p> <p>Envoi par mail</p>	
Engagement	Chaque membre de l'équipe de l'institut s'engage par écrit à inscrire ses pratiques pédagogiques en regard du projet	Signature d'engagement	Archivée dans le dossier RH de l'agent
Réajustement	<p>Le projet est réajusté à une périodicité de 3 ans</p> <p>Le projet est réajusté en cas de changement significatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> -de la législation -des membres de l'équipe 	<p>Alerte par les référents qualité du critère 2 Qualiopi</p> <p>Alerte par les référents qualité du critère 2 et 6 Qualiopi</p>	

Projet élaboré en équipe en juillet/aout 2022
Rédigé les 5 et 6 octobre 2022
Présenté et validé lors de l'ICOGI (IFSI et IFAS) du 05 Novembre 2024

17. Annexes

DOC-039 Information sur les stages durant la formation AS

FOR-168 Tableau de recensement des terrains de stage

FOR-169 Evaluation de la satisfaction des apprenants par rapport au suivi de stage

MOP-006 Evaluation de satisfaction de la formation par les apprenants

FOR-107bis Planification définitive des apprenants en stage

FOR-404 Planification différents cursus promotion AS

FOR-210 Livret de suivi de l'ESI

FOR-210bis Livret de suivi de l'EAS

FOR-293 Fiche de prévention des ruptures



ENGAGEMENT INDIVIDUEL A S'INSCRIRE DANS LE PROJET PEDAGOGIQUE DE L'INSTITUT

**« Je soussigné(e),.....déclare avoir lu le
projet pédagogique de l'institut, et m'engage à inscrire mes pratiques
professionnelles en adéquation avec celui-ci »**

DATE :

SIGNATURE :