



Version I2021/09/28

PROJET D'INSTITUT FORMATION EN SOINS INFIRMIERS FORMATION D'AIDES-SOIGNANTS FORMATION AMBULANCIERS CHARTRES



Adresse : 7 rue Philippe DESPORTES 28000 CHARTRES – Tél. 02.37.30.30.86

Email : secifsi@ch-chartres.fr

IFSI IFAS IFA – 7 rue Philippe Desportes – 28000 CHARTRES

N° SIRET 26280004800023 et TVA Intracommunautaire FR64262800048

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 2428P000928 auprès Préfet de la Région Centre Val-de-Loire

Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat (Article L.6352-12 du Code du Travail)

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES :	5
PRÉAMBULE.....	7
1. Enjeux territoriaux et principes retenus dans le GHT	8
1.1 L’Institut et le schéma régional des formations sanitaires et sociales.....	8
1.2 L’Institut et le GHT.....	9
1.3 L’Institut et le schéma régional de prévention	10
1.4 L’Institut dans le projet partagé des instituts parties au GHT.....	11
1.5 L’Institut en lien avec le projet de soin partagé du GHT	12
2. Le projet pédagogique d’Institut.....	12
2.1 Etat des lieux	13
2.2 Impacts de la politique territoriale de formation	13
2.2.1 Impact pédagogique.....	13
2.2.2 Impact sur le développement social.....	15
2.2.3 Impact sur la communication	15
2.2.4 Impact logistique	16
2.2.5 Les perspectives	17
3. Les formations en soins infirmiers et d’aides-soignants	17
3.1 Conception pédagogique	18
3.1.1 Courant philosophique humaniste	18
3.1.2 Approche par compétences	18
3.1.3 Autonomie professionnelle	21
3.1.4 Apprentissage des schémas d’action	22
3.1.5 Apprentissage du raisonnement clinique.....	23
3.1.6 Pédagogie de la réussite.....	23
3.1.7 L’esprit collaboratif, l’esprit d’équipe	24
3.1.8 L’alternance intégrative.....	26
3.1.9 Les valeurs	26
3.2 La formation théorique	27

3.2.1 La formation hybride.....	28
3.2.2 Les domaines d'expertise des formateurs	28
3.3 La formation clinique.....	29
3.3.1 Les stages sur le territoire	29
3.3.2 Les stages à l'international.....	30
3.3.3 L'analyse de pratiques professionnelles lors du suivi pédagogique.....	31
3.3.4 La simulation en santé.....	31
3.4 La formation continue	33
4. Les acteurs de la formation	33
4.1 L'apprenant	33
4.2 Le formateur permanent.....	35
4.3 La coordinatrice d'année de promotion.....	37
4.4 La coordinatrice des stages	37
4.5 La coordinatrice « Erasmus+ »	38
4.6 Les intervenants extérieurs	38
4.7 Le référent TIC.....	39
4.8 Le personnel administratif.....	39
4.9 La documentaliste	40
4.10 La direction.....	40
4.11 Les professionnels des lieux de stage.....	41
4.12 Les professionnels de l'hygiène des locaux.....	42
5. Les ressources matérielles.....	43
5.1 Le centre de documentation	43
5.2 La salle modulable travaux de groupes/ateliers du numérique.....	43
5.3 Les outils TIC.....	43
6. Les stratégies, axes de développement	44
6.1 Les stratégies.....	44
6.2 Les axes de développement	44
6.2.1 Favoriser une même qualité de prestation aux apprenants, au service des usagers et des employeurs.....	45
6.2.2 Renforcer une politique de stages coordonnée.....	45

6.2.3 Optimiser l'efficacité des ressources humaines et matérielles de chaque institut au service du territoire	45
6.2.4 Développer une culture qualité commune	46
6.3 La politique managériale	46
6.4 La qualité de vie des étudiants et le bien-être au travail de l'équipe	47
6.5 Le calendrier de déploiement et plan d'action	47
6.6 Le suivi des projets	49
CONCLUSION	50
ANNEXES	52
.....	53
Annexe II	54
DISPOSITIFS DE FORMATION	54
Annexe III	55

LISTE DES SIGLES :

CEFIEC	Comité d'Entente des Formations Infirmières et Cadres
CH	Centre Hospitalier
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CHR	Centre Hospitalier Régional
CSF	Cadre de santé formateur (trice)
DDF	Dispositif de formation
EAS	Elève aide-soignant(e)
ESI	Etudiant(e) en soins infirmiers
EHPAD	Etablissement Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
HCERES	Haut conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement supérieur
IFAS	Institut de formation d'aides-soignants
IFSI	Institut de formation en soins infirmiers
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientations professionnelles
GCS	Groupement de coopération sanitaire
GHT	Groupement Hospitalier de Territoire
PACES	Première année commune des études en santé
PHRIP	Projet Hospitalier de Recherche Infirmière et Paramédicale

PRÉAMBULE

Le projet d'institut de Chartres intègre le projet des instituts du groupement hospitalier de territoire d'Eure et Loir. Ces deux projets sont interdépendants. Le projet d'institut de chartres constitue une annexe du projet partagé des instituts.

Il présente les orientations et les ressources mutualisables et transversales avec les deux autres instituts du groupement (IFSI IFAS de Dreux et IFSI IFAS de Châteaudun). Dans l'esprit de la coopération, ce projet illustre également ses spécificités et les atouts de sa propre politique stratégique et pédagogique, au service du territoire et du groupement.

C'est dans l'esprit que « *le tout est plus que la somme des parties* »¹ qui le composent que l'institut de Chartres poursuit un double objectif à travers sa politique et sa coordination avec les instituts du groupement. Il s'agit de répondre aux besoins locaux ainsi qu'aux besoins de l'ensemble du territoire, en coordination avec les deux autres instituts du GHT d'Eure et Loir.

Le projet d'institut donne l'intention, oriente, dynamise une action, il donne **la direction** et **le sens**.

C'est un document écrit, à l'étudiant en soins infirmiers, élève aide-soignant ou élève ambulancier². Fruit d'un travail collectif de l'ensemble de l'équipe, il s'appuie sur les valeurs et les concepts de référence et a pour but de structurer et organiser la formation initiale de ces futurs professionnels de santé.

Il est un outil de travail servant de référence à l'exercice professionnel; Il tient compte de la population concernée, de la politique de formation et des caractéristiques institutionnelles. Il implique l'ensemble des partenaires de la formation (étudiants, élèves, formateurs, professionnels de santé, enseignants universitaires). Il est élaboré en tenant compte des référentiels (de compétences, d'activités, de formations) et des textes réglementaires en vigueur. Il conduit à clarifier les exigences professionnelles qui se rattachent aux métiers du soin, ainsi qu'aux compétences qui les sous-tendent.

Il est consultable par tous les professionnels impliqués dans la formation initiale des infirmiers, des aides-soignants et ambulanciers. Les commentaires, les questionnements et les critiques constructives sont une aide pour l'améliorer et le réajuster chaque année.

Ce projet, inscrit dans un contexte en pleine mutation, se veut évolutif et fera l'objet d'une évaluation systématisée et de réajustements.

L'équipe de l'IFSI-IFAS-IFA, nommé IFSanté Chartres pour **Institut de Formations en Santé de chartres**, a opté pour la dénomination d'**APPRENANTS** pour désigner les étudiants en soins infirmiers (ESI), les élèves aides-soignants (EAS) et les élèves ambulanciers (EA). Ce terme sera systématiquement employé dans ce projet hormis pour les spécificités inhérentes à chacune des formations considérées.

¹ Citation de Confucius

² Lire : Etudiant(e), Infirmier(ère), Aide-soignant(e), ambulancier(ère)

1. Enjeux territoriaux et principes retenus dans le GHT

La région Centre Val de Loire est composée d'un dispositif de formations sanitaires regroupant 13 instituts de formation en soins infirmiers (IFSI), 19 instituts de formation d'aides-soignants (IFAS) et 5 instituts de formation d'ambulanciers (IFA).

Structure de formation ouverte depuis le 3 octobre 1960, l'IFSI-IFAS-IFA des Hôpitaux de Chartres est agréé actuellement pour recevoir 95 ESI de première année, 65 EAS, et 20 EA soit respectivement 7,8%, 5% et 11% des quotas régionaux³.

La formation initiale dispensée auprès des apprenants tient compte des réalités et des perspectives de l'exercice professionnel. Elle fait référence aux textes législatifs, aux accords européens pour la formation des infirmiers, au système sanitaire et social français, aux textes concernant la formation et le fonctionnement des Instituts de formation, ainsi qu'à la réglementation relative aux professions de la santé.

Au regard de ses missions, IFSanté conduit également des activités de formation continue en lien avec l'évaluation des besoins identifiés dans le plan régional de santé, d'après les filières de soins retenues au projet médical du GHT et selon les plans de formation communiqués par les structures de soins partenaires. Ainsi, certaines thématiques de formation sont proposées à la formation continue : « Accompagnement au projet d'entrée en formation paramédicale », « aide à la prise de médicaments », « prise et surveillance des paramètres vitaux », « formation au tutorat », « assistant de soins en gérontologie ». Les trois instituts du GHT sont coordonnés autour d'un catalogue de formations continues commun avec des actions proposées complémentaires.

L'équipe administrative et pédagogique d'IFSanté Chartres bénéficie, au même titre que l'ensemble des équipes des trois instituts du GHT, des offres de formation continue qui leurs sont dédiées dans une démarche d'optimisation des ressources partagées, des compétences et des coûts. L'inscription conjointe aux formations aux pratiques d'hybridation de la formation et de formateur en manutention sont notamment proposées dans ce cadre.

1.1 L'Institut et le schéma régional des formations sanitaires et sociales

Toutes les orientations et les missions d'IFSanté Chartres s'intègrent dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales en vigueur :

- IFSanté Chartres renforce le principe de l'offre de formation initiale sur tout le territoire. Il constitue avec les 2 autres Instituts d'Eure et Loir, membres du GHT⁴, le premier établissement de formation en santé par le nombre d'apprenants (55% des places toutes formations confondues), dans un bassin de vie de 431 997 habitants⁵, décrit comme vieillissant avec une tranche d'âge des plus de 60 ans de

³ Quota régional : 1137 ESI - Capacité régionale : 877 EAS

⁴ Groupement Hospitalier de Territoire

⁵ Recensement INSEE 1^{er} janvier 2021 (données 2018)

26,5% en constante progression depuis 2008. englobant des centres urbains aux « *disparités sociales importantes* » avec des « *zones péri-urbaines dotées de peu de services* »;

- L'Institut défend et mène à son terme, des projets d'investissement annuels, soutenus par le Conseil Régional, pour la rénovation des locaux et l'achat de matériel relevant des nouvelles technologies (numérique, simulation, wifi...). Il créé en 2021, le projet « Nouvel Institut » en lien avec les tutelles.
- IFSanté Chartres facilite l'accès aux bourses en lien avec le Conseil Régional, notamment grâce à l'accompagnement des étudiants et élèves, par un agent administratif formé sur les procédures d'attribution des bourses encadrées par les tutelles ;
- L'institut développe la valorisation des parcours par l'aménagement de dispenses, d'allègements, et d'équivalences dans ses formations.
- Ces orientations visent à optimiser les ressources et les moyens tout en développant la complémentarité au sein du département avec les Instituts de Châteaudun et de Dreux, dans l'esprit du groupement. Elles contribuent à la promotion locale et régionale de l'appareil de formation.

1.2 L'Institut et le GHT

IFSanté Chartres est rattaché à l'établissement de santé support au GHT. A ce titre, la gestion des Instituts d'Eure et loir est placée sous la responsabilité du Directeur des Hôpitaux de Chartres. La coordination des Instituts est pilotée par le Directeur Coordonnateur général des soins nommé par le Directeur des Hôpitaux de Chartres, conformément à la loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016⁶.

Ainsi, IFSanté Chartres, en lien avec le Projet partagé des Instituts et le Projet Médical Partagé du GHT, développe sa conception et ses orientations en cohérence avec ces projets, et notamment :

- Le développement de la coopération avec les 26 filières de prise en charge identifiées sur le territoire en vue d'organiser et d'optimiser l'organisation des stages,
- Le développement de la coopération avec les 17 EHPAD partenaires du GHT, par conventionnement avec les lieux de stages,
- Le développement des actions de santé publique (octobre rose, dépistage du diabète au salon des métiers, IFSI sans tabac...)
- Le soutien aux actions de recherche avec la création d'une cellule d'appui en lien avec le comité recherche de l'établissement support, le CHU de Tours, le CHR d'Orléans et l'université, sur des thématiques intéressantes notamment la recherche en soins infirmiers (PHRIP⁷) et la recherche en pédagogie.

⁶ LOI n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé

⁷ Projet Hospitalier de Recherche Infirmière et Paramédicale

- L'innovation en matière de parcours de stage en intégrant les filières, les parcours de soins, les parcours de santé et les parcours de vie, dans une prise en charge collaborative interdisciplinaire (réseau ville hôpital, réseau des urgences, GCS de psychiatrie infanto juvénile et handicap, la fédération de cardiologie, la filière gériatrique eurélienne, ...)
- L'innovation des apprentissages par la coopération dans le développement de nouvelles compétences paramédicales : usage du numérique en formation, dans les soins, la simulation, la réalité virtuelle ... et compétences nécessaires au télésoin.

1.3 L'Institut et le schéma régional de prévention

IFSanté Chartres contribue aux priorités du schéma régional de prévention en développant la formation autour de pratiques visant la réduction des inégalités sociales et territoriales en santé, notamment par :

- La formation à l'éducation thérapeutique pour la prise en charge des patients atteints de maladies chroniques (maladies respiratoires, diabète...);
- La formation à l'éducation et au soutien dédié aux aidants familiaux ;
- L'institut est partenaire dans les priorités retenues au CPRDFOP, par des orientations et actions concourent au développement du parcours des étudiants au sein du territoire, telles que:
 - L'accompagnement des habitants d'Eure et Loir dans leurs choix d'orientation professionnelle, en collaboration avec les Instituts du GHT (forum des métiers, journées portes ouvertes...);
 - La mobilité des étudiants dans la région ou le département, par mutation en fin de semestres, la réorientation par passerelles, la reconversion professionnelle, la formation continue ;
 - L'inscription dans une démarche qualité par l'agrément, le référencement DATADOCK, la certification QUALIOPi et prochainement l'expérimentation du référentiel adapté du HCERES ;
 - La sécurisation des parcours de formation par un suivi pédagogique individualisé régulier en Institut et en stage, dans le cadre de l'apprentissage et en situation de difficultés pédagogiques (Projet de formation individuel, Contrat pédagogique individuel, entretiens de concertation en stage).

1.4 L'Institut dans le projet partagé des instituts parties au GHT

IFSanté Chartres intègre le Projet partagé des instituts d'Eure et Loir à son propre projet d'institut. L'institut formalise sa contribution et complémentarité du projet partagé avec l'université, sur des thématiques intéressantes notamment la recherche en soins infirmiers (PHRIP⁸) et la recherche en pédagogie.

L'institut formalise sa contribution et sa complémentarité du projet partagé par des spécificités identifiées en termes de plus-value et des actions contributives aux objectifs conjointement validés au projet partagé.

Afin de faciliter la lisibilité de cette articulation, il a été fait le choix d'harmoniser la présentation des sous parties du projet d'institut de Chartres en lien avec le projet partagé. Chaque partie développe les particularités au bénéfice du groupement et les activités et orientations mutualisées dans **l'intérêt** du groupement des instituts et du territoire.

L'intérêt précité repose sur la pertinence de choix pédagogiques, organisationnels, administratifs ou logistiques harmonisés dans l'esprit d'une réponse coordonnée aux besoins du territoire, dans un souci d'efficacité. Cette efficacité se comprend en termes de moyens mis en œuvre, de coût de mise en œuvre des formations, de respect des bonnes pratiques et de réponses aux besoins du territoire.

Dans sa structuration et pour un pilotage fonctionnel propre à l'IFSI IFAS de Chartres, adaptable aux besoins du groupement des instituts, l'institut fait le choix d'organiser des cellules d'appuis selon des thématiques transversales :

- Qualité et gestion des risques dans les dispositifs de formation ;
- Qualité de vie au travail et en formation ;
- Innovation et recherche en soins et pédagogie ;
- Partenariat pour l'alternance en formation et pour la politique de formation ;

L'innovation en matière de parcours de stage intègre les filières, les parcours de soins, les parcours de santé et les parcours de vie, dans une prise en charge collaborative interdisciplinaire (réseau ville hôpital, réseau des urgences, GCS de psychiatrie infanto juvénile et handicap, la fédération de cardiologie, la filière gériatrique eurélienne, ...).

Le développement de nouvelles compétences paramédicales (télésoins...) contribue à l'innovation des apprentissages. Développement de l'usage des nouvelles technologies dans les soins et en formation.

⁸

1.5 L'Institut en lien avec le projet de soin partagé du GHT

IFSanté Chartres a contribué comme les autres Instituts du territoire de santé à l'élaboration du Projet de Soins Partagé (PSP) et notamment à la construction des axes 1 et 2 :

- Axe 1 : « Développer une politique de management et d'organisation de la coordination des soins et animer la conduite du changement jusqu'au changement de conduite »
- Axe 2 : « Développer une politique de recrutement, d'accueil, de formation, d'évaluation et de fidélisation des professionnels rattachée aux coordinations des soins »

La politique managériale proposée dans l'axe 1 interfère sur l'approche pédagogique et managériale de l'équipe des cadres de santé formateurs. L'axe 2 souligne tout particulièrement la politique de recrutement, d'accueil, de formation, d'évaluation et de fidélisation des professionnels rattachés aux Directions des Soins. La construction de parcours apprenant liée à son intégration est également valorisée et débute dès la formation initiale des professionnels. Les modalités de négociations de stages, d'accompagnement du projet professionnel dans le cadre du suivi pédagogique et la collaboration avec l'hôpital support, au même titre qu'avec l'ensemble des structures partenaires, visent la promotion de l'accueil en stage, des emplois, et la contractualisation pendant la formation.

IFSanté Chartres a le souci de « développer et promouvoir la qualité de vie au travail » en lien avec l'axe 4 du PSP. Une politique et des actions « Bien être » sont organisés en lien avec des partenaires et la section de vie étudiante.

L'Institut s'inscrit également dans le « Développement de la qualité des écrits professionnels » qui correspond à l'axe 7 du PSP. L'équipe s'engage dans des contributions à l'écriture d'articles professionnels et engage les apprenants dans un processus de rédaction normé.

L'IFSI sera également associé au Projet Médical et de Soins Partagé (PMSP) notamment en développant la formation relative aux bonnes pratiques du télésoin articulées à la télémédecine. Une stratégie pédagogique progressive en lien avec les référents télémédecine territoriaux et une collaboration active avec le comité télémédecine des hôpitaux de Chartres contribuent à la pertinence des enseignements.

2. Le projet pédagogique d'Institut

Le projet d'institut de Chartres est une déclinaison singulière du projet partagé, adapté aux spécificités du bassin de vie.

La loi de modernisation de notre système de santé officialise et valorise le travail de coordination existant. Elle offre l'opportunité de le renforcer et de le développer. Aussi, la direction d'IFSanté Chartres rejoint l'approche consensuelle des directions des trois instituts du territoire, pouvant se définir comme une « *mise en harmonie de divers services, de diverses forces, de différentes composantes, en vue d'en renforcer l'efficacité*⁹ ».

⁹ <http://www.cnrtl.fr/definition/coordination>

2.1 Etat des lieux

L'institut de Chartres s'inscrit, en fonction de besoins, comme contributeur, participant, fédérateur, pilote ou coordonnateur dans les orientations qui lui sont propres et dans les domaines qu'il partage avec les instituts du GHT d'Eure et Loir.

2.2 Impacts de la politique territoriale de formation

Les axes du projet d'institut de chartres se déclinent dans les domaines d'application choisis par le groupement des instituts :

2.2.1 Impact pédagogique

IFSanté Chartres adhère dans le cadre du groupement des instituts du GHT, aux **principes d'éthique, de cohérence et d'efficience pour l'apprentissage des apprenants au sein du GHT**, en participant à :

- L'harmonisation des niveaux d'exigence en termes de pré requis et d'incontournables en lien avec les savoirs utiles ;
- L'utilisation de ressources pédagogiques similaires ou partagées afin d'optimiser des conditions de réussites équitables ;
- Un niveau de formation respectant les exigences nationales et universitaires, tout en complétant les enseignements pour un profil de professionnel adapté au bassin de population ;
- La promotion des métiers sensibles qui représentent des besoins pour le territoire (IADE, IBODE, IDE en gérontologie, cadres de santé), notamment dans le cadre d'unité d'enseignement et module traitants de l'inter-professionnalité.

Pour le groupement, l'institut participe à **l'élaboration, l'actualisation et à la mise en œuvre de grilles communes de sélection pour l'accès aux formations initiales au niveau régional**. Celles-ci sont adaptées dans le cadre de l'évolution des modalités de sélection.

IFSanté Chartres collabore au **travail de construction d'enseignements et d'évaluations en soins infirmiers et en formation d'aides-soignants**, visant une harmonisation des supports et des contenus. En ce sens, la direction et l'équipe pédagogique participent à différents niveaux (stratégique et opérationnel) par :

- L'élaboration et le respect des grandes orientations régionales et leur déclinaison au niveau Départemental, notamment en lien avec les comités régionaux (CEFIEC et sous commissions collegium santé pour la formation en soins infirmiers, Comité régional des IFAS, Comité régionale des IFA);

- Un travail collaboratif entre IFSI pour l'UE 4.5 et le module 2 : à reproduire chaque année et à développer pour d'autres UE et modules.
- Un travail en transversalité au sein de l'IFSI afin d'assurer la continuité des enseignements et la cohérence de la progression des U.E. La méthodologie utilisée et la finalité sont des ressources mises à disposition des instituts du GHT, pour des échanges et une harmonisation du raisonnement.

Les référents d'unités d'enseignements et les référents de modules ainsi que la cellule d'appui « Qualité et gestion des risques dans les dispositifs de formation » sont des ressources mises à disposition du GHT pour développer de nouveaux projets pédagogiques.

L'institut de Chartres, pratique, comme les autres Instituts du GHT, **un accompagnement des apprenants par un suivi pédagogique**. Le partage sur le déroulement et les objectifs du suivi pédagogique en stage et en Institut est un préalable pour harmoniser les attentes communiquées aux maîtres, tuteurs de stage et aux apprenants. IFSanté Chartres est inscrit dans cette orientation.

L'organisation territoriale de l'alternance théorie/stage, pilotée par le comité de directions des instituts du GHT s'appuyant sur le comité des référents de stage des instituts du GHT est fonctionnelle. Elle fait l'objet d'une évaluation annuelle. Elle intègre un volet plus large de la politique de stage décliné ci-après et adaptable notamment dans le cadre de l'augmentation des quotas.

IFSanté Chartres actualise ses données en termes de lieux de stages afin de répondre à l'objectif de **mutualisation des lieux et nombre de places en stage sur le territoire**. L'Institut est favorable à un partage d'information sur les lieux de stage dans le cadre d'une procédure visant à donner une lisibilité partagée. Cette transparence sur le territoire sert aux négociations, en cas de besoin, avec l'institut initialement conventionné avec le lieu de stage, avant toute prise de contact direct avec ce dernier.

Dans la perspective de **l'harmonisation de la politique de stage territoriale**, nationale et internationale, l'Institut de Chartres souhaite s'inscrire dans une réflexion relative à la politique de stage, avec les autres instituts, pour les apprenants qui effectuent leur stage dans leur région d'origine ou à l'étranger.

La planification commune des formations aux Gestes et Soins d'Urgence, est effective. Le partage des personnes compétentes entre instituts en AFGSU est un moyen pour optimiser les coûts de fonctionnement, tout en instaurant des modalités organisationnelles équitables.

Le partage des ressources matérielles vise soit un partage de matériel portatif pour ne pas risquer la détérioration de matériel sensible au déplacement, soit un partage de matériel fixe, avec le déplacement d'un groupe restreint de formateurs pour créer des supports d'enseignements. IFSanté Chartres est ainsi inscrit dans la mutualisation de matériel d'enregistrement audio vidéo et dans l'usage des visioconférences entre formateurs, avec les intervenants externes ou avec les apprenants. La participation des référents TIC et ingénieurs pédagogiques des instituts du GHT dans ce domaine est un facteur de réussite.

L'harmonisation de la proposition d'actions de formation continue est opérationnelle dans la diffusion d'un catalogue commun aux trois instituts et accessible aux professionnels de santé du GHT et aux partenaires extérieurs au GHT. Des inscriptions gratuites des personnels des instituts du GHT sont mises en œuvre quand l'action les concerne. Une réponse est apportée aux demandes particulières de formation continue, par l'intermédiaire d'un cahier des charges type accessible en ligne. Ainsi, l'offre de formation se veut complémentaire, collaborative et évolutive.

Afin de promouvoir **l'optimisation des compétences des professionnels et le développement des pratiques pédagogiques innovantes**, l'Institut de Chartres :

- Pilote son plan de formation professionnelle des cadres formateurs et autres membres de l'équipe (Master II, Diplôme Universitaires professionnels...);
- Anime sa cellule d'appui « Innovation et recherche en soins et pédagogie » pour l'institut afin d'accompagner les projets innovants en pratiques pédagogiques ;
- Actualise sa cartographie interne des compétences nécessaire à l'optimisation des spécialités auprès des instituts dans le cadre d'un partage des compétences ;
- Inscrit l'équipe dans son propre processus d'Analyse des Pratiques professionnelles ;
- Adhère à la démarche d'habilitation des formateurs, par le collegium santé.

2.2.2 Impact sur le développement social

L'institut de Chartres promeut le partage relatif à la politique de recrutement, d'accueil et d'encadrement des personnels au sein du groupement, à travers :

- L'implication de sa propre cellule d'appui : « Qualité de vie au travail et en formation » ;
- Le développement du bien-être au travail par une politique en faveur de la qualité de vie au travail cohérente entre les instituts du GHT ;
- La mise à disposition d'une cartographie des compétences ;
- Le partage de documents utiles en gestion des ressources humaines (fiches de postes, fiches de recrutements...);
- La mise à disposition des ressources en compétences, en fonction des projets départementaux, dans une dynamique de mobilité régulée et réalisable ;
- Une offre de formation mutualisée et diversifiée au bénéfice des équipes ;
- Une offre de formation évolutive et diversifiée, dans le cadre de l'analyse conjointe de la réglementation et des priorités du territoire ;
- Des séminaires et rencontres informelles organisés pour ou par les équipes ;
- Une mobilité facilitée dans le cadre de projets professionnels individuels, en lien avec une politique managériale convergente et des modes d'activités harmonisés ou formalisés dans leurs spécificités ;
- Le développement d'outils de travail collaboratifs utiles aux projets départementaux.

2.2.3 Impact sur la communication

L'institut de Chartres contribue au renforcement de la politique de communication relative aux modes d'accès en formations initiales et continues au sein du territoire notamment, par :

- La conduite de projets en lien avec la cellule d'appui « communication » regroupant les référents communication des instituts du GHT. L'organisation des catalogues de formations continues, des séminaires et autres évènements en sont une application opérationnelle.
- La conduite de projets émanant de la cellule d'appui « TICE » réunissant les ingénieurs et informaticiens des instituts du GHT. L'innovation et l'harmonisation de la digitalisation des formations ainsi que la montée en compétences numériques des formateurs sont des objectifs suivis et accompagnés.
- L'implication de toute l'équipe aux différentes opérations de communication.

L'IFSI IFAS de Chartres développe le partage, la qualité de la traçabilité et de l'écriture professionnelle, conformément aux orientations pédagogiques du projet partagé des instituts, grâce à son implication dans :

- La cellule d'appui « Qualité et gestion des risques dans les dispositifs de formation » chargée d'accompagner le projet qualité de l'institut et la démarche qualité continue ;

L'amélioration continue des pratiques pédagogiques par constitutions de **groupes de travail** : analyse de pratiques professionnelles, bilans de séquences de travail, REX, partage d'expériences entre formateurs (à l'Institut ou avec d'autres Instituts) ;

- L'optimisation de la gestion documentaire des procédures et documents pédagogiques, selon un schéma processus, afin de sécuriser, actualiser et faciliter l'accessibilité aux supports et l'intégration des nouveaux arrivants ;
- La collaboration de la documentaliste de formation journalistique et des référents en recherche clinique, pour la **rédaction d'articles professionnels et scientifiques**.

L'Institut promeut une dynamique de recherche pragmatique, innovante et prospective, en participant activement à différents projets :

- La création d'une cellule d'appui « Innovation et recherche en soins et pédagogie », chargée de s'articuler avec la cellule recherche clinique de l'établissement support et les équipes d'autres instituts de la région.
- Le réinvestissement et la valorisation des formations continues en permettant aux formateurs ayant développé une expertise de s'investir dans des projets institutionnels en lien avec leur formation et compétences développées ;
- La promotion des articles rédigés dans le cadre de travaux d'équipes ;

2.2.4 Impact logistique

La stratégie relative à la gestion des ressources logistiques est soutenue par l'Institut de Chartres selon les principes suivants :

- Une mise à disposition inter sites, des équipements mobiles ;
- Une mise à disposition in situ, des équipements fixes ;
- Une politique d'achat intégrant une étude des ressources et besoins au sein des 3 instituts dans un but économique et complémentaire.

- Une gestion rigoureuse des disponibilités de matériel.

2.2.5 Les perspectives

IFSanté Chartres contribue ainsi au développement d'une culture qualité des processus de formation, par un processus d'acculturation des professionnels.

Dans cette démarche, l'institut de Chartres développe :

- Le travail en équipe ;
- L'approche processus appliqué à l'ensemble des formations ;
- La gestion des risques à *priori* et à *posteriori* pour la qualité et sécurité du dispositif de formation ;
- L'analyse de pratiques, la formation clinique et théorique des formateurs, la contribution aux activités de recherche dans le cadre d'une étude nationale, régionale, départementale ou locale.

In fine, ces engagements participent à la réflexion régionale en cours concernant la démarche qualité et contribuent à la certification de l'institut en synergie avec les certifications des instituts partenaires au GHT.

3. Les formations en soins infirmiers, d'aides-soignants et d'ambulanciers

Etre soignant, c'est répondre à la demande explicite ou implicite de la personne dans le cadre des compétences reconnues par chacun des diplômes.

Pour apporter réponse à la demande de l'autre, il est essentiel que ce dernier puisse l'exprimer, la formuler en toute connaissance de cause, dans le respect de ses valeurs et qu'il soit entendu.

En cohérence avec le projet partagé des instituts d'Eure et Loir, l'objectif de l'équipe pédagogique est d'amener l'apprenant à devenir un praticien exercé au raisonnement clinique, capable d'analyser toute situation de soin.

Aussi, le soignant doit-il être capable, dans son champ de compétences induit par chaque référentiel de formation :

- de permettre la parole de la personne soignée et/ou de son entourage ;
- de détecter et de respecter les valeurs de cette dernière ;
- d'expliquer clairement et avec exactitude les données nécessaires pour que la personne formule une demande éclairée ;
- de dispenser une prestation de qualité, relationnelle, éducative, technique, en s'assurant de la compréhension de son message et de ses actions ;
- d'exercer sa mission dans le respect des règles professionnelles ;
- de travailler en collaboration et savoir prioriser ;
- de développer un sens critique et une capacité d'analyse.

A l'issue de la formation, l'obtention du diplôme d'Etat autorise l'exercice professionnel. Dans l'esprit d'une adaptation réflexive continue, après formation, l'institut de Chartres inscrit ses apprenants dans une approche sociocognitive en cohérence avec la politique des instituts d'Eure et Loir.

De façon complémentaire à l'approche réflexive commune aux instituts du GHT, l'institut de Chartres axe également sa stratégie pédagogique, dans une approche socioconstructiviste, complémentaire à l'orientation sociocognitive, afin d'accompagner les apprenants dans l'adaptation de leur savoir agir dans le cadre de l'activité collaborative et interdisciplinaire.

3.1 Conception pédagogique

Le plaisir du formateur est bien sûr de faire avancer la pensée de l'apprenant mais cela ne peut se faire que s'il a plaisir à faire avancer sa propre pensée.

Attentifs à mettre en place et maintenir un esprit de convivialité, formateurs et apprenants vont ainsi créer un climat favorable aux échanges et aux apprentissages.

3.1.1 Courant philosophique humaniste

L'équipe de l'institut de formation s'inscrit dans le courant philosophique humaniste qui place l'Homme et les valeurs humaines au-dessus de toutes valeurs contradictoires au développement de l'humanité.

Pour le mettre en œuvre, la bienveillance représente la valeur pivot qui sous-tend l'attention portée à l'autre. Celle-ci se décline tant dans la relation de chaque professionnel de l'équipe envers l'apprenant, que dans la relation entre chaque membre de l'équipe.

Cette attitude engage chaque acteur, au moment de la rencontre, à considérer son interlocuteur au centre de ses préoccupations concourant, par la même, au respect de sa dignité.

3.1.2 Approche par compétences

L'Institut de Chartres, tout comme les deux autres instituts, parties prenantes au GHT d'Eure et Loir, s'inscrit réglementairement dans les référentiels de formation, tant des élèves aides-soignants, d'ambulanciers que des étudiants en soins infirmiers. L'institut s'associe ainsi dans l'objectif d'accompagner les apprenants dans un parcours professionnalisant. Ainsi les étudiants et élèves construisent progressivement les éléments de leurs compétences à travers l'acquisition de savoirs et savoir-faire, attitudes et comportements.

Ainsi, l'objectif de l'équipe pédagogique est d'amener chaque étudiant en soins infirmiers, élève aide-soignant et élève ambulancier à devenir autonome, responsable et réflexif, donc un professionnel compétent.

A l'Institut de Chartres, la politique de partenariat vise une acculturation entre cliniciens, chercheurs et formateurs pour optimiser la construction pertinente (au-delà d'une transmission) de connaissances et de raisonnement par les apprenants.

Ce partenariat entre les différents acteurs de l'institut (formateurs, aides-soignants, ambulanciers, infirmiers, cadres de santé, psychologues, médecins, universitaires...) s'effectue par :

- La préparation des enseignements théoriques et pratiques ;
- Des réunions d'échanges ;
- L'utilisation de référentiels et d'outils communs ;
- Des périodes d'observation en situations cliniques ou d'analyses de pratiques entre cliniciens et formateurs ;
- L'engagement des partenaires dans la formation continue (intervenants, encadrants, formateurs...).

Ce partenariat favorise les échanges, la réflexion et l'appropriation de la démarche clinique en lien avec des pratiques réactualisées et innovantes adaptées aux besoins des patients et du territoire.

Les référentiels de formation, tant des élèves aides-soignants, ambulanciers que des étudiants en soins infirmiers, ont pour objet de professionnaliser le parcours des apprenants, lesquels construisent progressivement les éléments de leurs compétences à travers l'acquisition de savoirs et savoir-faire, attitudes et comportements.

L'apprenant est ainsi amené à devenir un **praticien autonome, responsable et réflexif**, c'est-à-dire un professionnel capable d'analyser toute situation de soin, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seul et/ou en équipe pluri professionnelle.

Il développe des ressources en savoirs théoriques et méthodologiques, en habiletés gestuelles et en capacités relationnelles. Il établit son portefeuille de connaissances et de compétences et prépare son projet professionnel. Il apprend à reconnaître ses émotions et à les utiliser avec la distance professionnelle qui s'impose. Il se projette dans un avenir professionnel avec confiance et assurance, tout en maintenant sa capacité critique et de questionnement. Il développe une éthique professionnelle lui permettant de prendre des décisions éclairées et d'agir avec autonomie et responsabilité dans le champ de sa fonction.

Exercés au raisonnement clinique et à la réflexion critique, les professionnels formés sont compétents, capables d'intégrer plus rapidement de nouveaux savoirs et savent s'adapter à des situations variées.

La compétence est « *la maîtrise d'un savoir-faire opérationnel relatif aux activités d'une situation déterminée, requérant des connaissances et des comportements. Elle est inséparable de l'action et ne peut être appréhendée qu'au travers de l'activité* »¹⁰

Avoir des compétences, c'est avoir des ressources pour agir avec pertinence et avec maîtrise dans une situation de travail. Avoir des ressources est une condition nécessaire mais non suffisante pour être reconnu comme compétent.

¹⁰ Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière.

Sur le plan pédagogique, la question de « *comment se construit une compétence ?* » est fondamentale; l'action apparaît comme étant l'un des moteurs essentiels de cette construction : agir oblige à prévoir, réfléchir, anticiper.

Les principes pédagogiques retenus par l'équipe de l'Institut de Chartres mettent davantage l'accent sur l'apprentissage des schémas d'action par l'apprenant que sur l'accumulation de connaissances.

Les articulations et les interactions entre savoirs et savoir-faire auront davantage d'importance dans la construction et la mise en œuvre de la compétence que la seule acquisition de ces mêmes savoirs et savoir-faire.

Est considéré comme compétent celui qui définit sa conduite en situation professionnelle. Ceci implique de savoir rendre compte de ses processus de prise de décisions.

Le métier d'infirmier se décline en 10 compétences ¹¹ :

- Compétence 1 : Evaluer une situation clinique et établir un diagnostic dans le domaine infirmier
- Compétence 2 : Concevoir et conduire un projet de soins infirmiers
- Compétence 3 : Accompagner une personne dans la réalisation de ses soins quotidiens
- Compétence 4 : Mettre en œuvre des thérapeutiques et des actes à visée diagnostique
- Compétence 5 : Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs
- Compétence 6 : Communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins
- Compétence 7 : Analyser la qualité des soins et améliorer sa pratique professionnelle
- Compétence 8 : Rechercher, traiter et analyser des données professionnelles et scientifiques
- Compétence 9 : Organiser et coordonner des interventions soignantes
- Compétence 10 : Informer, former des professionnels et des personnes en formation

Le métier d'aide-soignant se décline en 11 compétences regroupées dans des blocs de compétences ¹² :

- Compétence 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
- Compétence 2 : identifier les situations à risques lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre des actions de prévention adéquates et les évaluer
- Compétence 3 : Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins
- Compétence 4 : mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne
- Compétence 5 : accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation
- Compétence 6 : Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage
- Compétence 7 : informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels
- Compétence 8 : utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés
- Compétence 9 : Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins

¹¹ Annexe II de l'arrêté du 31 juillet 2009 modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier

¹² Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant

- Compétence 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
- Compétence 11 : Organiser son activité, coopérer au sein d’une équipe pluridisciplinaire et améliorer sa pratique dans le cadre d’une démarche qualité et gestion des risques.

Le métier d’ambulancier est construit autour de compétences¹³ :

- Compétence 1 : Dans toute situation d’urgence, assurer les gestes adaptés à l’état du patient ;
- Compétence 2 : Apprécier l’état clinique d’un patient
- Compétence 3 : respecter les règles d’hygiène et participer à la prévention de la transmission des infections
- Compétence 4 : utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l’installation et la mobilisation des patients
- Compétence 5 : Etablir une communication adaptée au patient et son entourage
- Compétence 6 : Assurer la sécurité du transport sanitaire
- Compétence 7 : Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins
- Compétence 8 : Organiser son activité professionnelle dans le respect des règles et des valeurs de la profession.

L’ensemble de ses compétences sont inter opérables au bénéfice de la prise en charge globale du patient. L’institut s’inscrit ainsi dans un dispositif de formation comprenant des enseignements communs inter filières. Le processus d’évolution des formations en santé par blocs de compétences initié sur les formations d’aides-soignants en 2021, facilitera la valorisation des apprentissages dans le cadre des dispenses et allègements au bénéfice d’une attractivité des formations, des parcours professionnels par métiers et d’une démographie soignante adaptée en réponse aux besoins des populations.

3.1.3 Autonomie professionnelle

Pendant son parcours d’apprentissage *« l’étudiant développe sa capacité d’autonomie à partir de l’intériorisation de règles et de valeurs consécutives à un processus de négociation personnelle avec les divers systèmes normatifs d’interdépendance et de contraintes sociales. »*¹⁴

« En pédagogie, l’autonomie se construit au travers de contraintes auxquelles l’individu est soumis et de sa capacité constante d’adaptation. Selon Hoffmans-Gosset, l’autonomie se définit selon 3 axes :

- la présence d’autrui, l’interdépendance ;
- la présence de la loi, l’autonomie de l’individu relie le respect de la loi et la liberté ;
- la conscience de soi, la responsabilité »¹⁵.

¹³ Arrêté du 26 janvier 2006 modifié relatif aux conditions de formation de l’auxiliaire ambulancier et au diplôme d’ambulancier

¹⁴ Les concepts en sciences infirmières, sous la direction de Monique Formarier et Ljiljana Jovic, A.R.S.I., Editions Mallet Conseil, 2009, p 84 et 85.

¹⁵ Ibid

Les moyens mis en œuvre en collectif et en individuel sont :

- 1- la présence d'autrui, l'interdépendance par :
 - des temps d'analyse de pratiques lors de regroupements et de suivis pédagogiques sur les lieux de stage. (L'analyse de pratiques contribue au développement des compétences professionnelles.) ;
 - des temps de préparation et d'exploitation de stage ;
 - des temps de travaux de groupes ;
 - un tutorat par année de formation pour les étudiants de 1ère et 2ème année ;
 - des temps de régulations de promotion ;
- 2- la présence de la loi s'inscrit en s'appuyant sur des situations personnelles et professionnelles à travers :
 - le référentiel de compétences ;
 - les règlements intérieurs ;
 - le code du travail ;
 - le code de la santé publique (décret d'actes).
- 3- l'autonomie de l'individu relie le respect de la loi et la liberté par :
 - des enseignements, des tests d'autoévaluation en e-learning ;
 - des négociations de stage entre apprenants sur la base de projets et de motivations professionnels.

3.1.4 Apprentissage des schémas d'action

L'équipe pédagogique s'inscrit dans le courant socioconstructiviste pour favoriser le développement de la démarche réflexive : « ***L'élève travaille sans cesse au départ de ses propres connaissances, les ajustant, les modifiant, les reconstruisant voire même les réfutant en fonction des caractéristiques des situations qui, sans cesse, testent la viabilité des connaissances de l'apprenant.*** »¹⁶

Il s'agit donc de former l'apprenant à structurer le savoir afin qu'il puisse l'utiliser pour développer des compétences. Dans cette perspective, le rôle des formateurs n'est pas de dire aux apprenants ce qu'il faut comprendre mais de créer « une culture » telle que chacun par sa participation à l'élaboration du sens, peut

¹⁶ Ph. JONNAERT, Compétences et socioconstructivisme, Un cadre théorique, Collection Perspective en éducation et formation, Edition De Boeck, 2006, p. 78

comprendre par lui-même. C'est cette participation authentique dans une communauté de réflexion où chacun a droit à la parole et à l'écoute qui permet à l'apprenant de construire son savoir.

L'étude des concepts participe pour une large part à la construction des savoirs de l'apprenant. L'identification des concepts clés est un des moyens dont les formateurs disposent pour permettre la construction des savoirs et leur articulation. Elle fait appel à une dynamique mentale : « **L'apprenant part d'exemples qu'il analyse et compare pour en dégager les points communs. Le médiateur l'aide à généraliser son savoir en opérant un « déplacement » progressif du particulier vers le général. C'est ainsi que sont élaborés les concepts.** »¹⁷ L'erreur qui se répète, révèle souvent un besoin de clarification de concept.

3.1.5 Apprentissage du raisonnement clinique

Les **savoirs incontournables** liés aux mécanismes physio et psychopathologiques sont enseignés à partir d'éléments constitutifs de chacun des processus. L'apprenant est ainsi guidé dans le repérage et la mobilisation des **invariants propres à chaque processus**, avant de poursuivre par une approche **raisonnement clinique**. Le raisonnement clinique est enseigné selon le **modèle clinique trifocal** enrichi de la **théorie de soins des « besoins fondamentaux » de Virginia Henderson**, pour permettre une mise en œuvre de **soins adaptés**. Les mises en situation par TD ou simulations sont privilégiées pour développer la méthode processus et le raisonnement clinique.

3.1.6 Pédagogie de la réussite

La pédagogie de la réussite sous-tend un accompagnement adapté et personnalisé. Selon M. Paul (2004), « *l'accompagnement constitue une posture spécifique au centre d'actions déterminées par des pratiques définies. Ainsi la notion d'accompagnement fédère un ensemble de pratiques qui lui sont co-existantes : counselling, coaching, mentoring, tutorat, parrainage, compagnonnage* »¹⁸.

L'accompagnement est une démarche relationnelle qui s'inscrit autour du projet de l'autre.

L'accompagnant s'intéresse en priorité aux côtés positifs de la personne accompagnée, renforce son estime de soi et préserve son autonomie (décisions, parcours,...). Il a un rôle de facilitateur.

En formation d'adultes, « l'andragogie » est présentée comme une démarche d'enseignement qui, par définition, tient compte des caractéristiques propres de l'adulte apprenant.

En 1926, LINDEMAN¹⁹ explicite les caractéristiques de l'adulte :

- le besoin de savoir : les adultes sont motivés pour une formation lorsqu'ils se découvrent des besoins et centres d'intérêts qu'ils pourraient satisfaire grâce à cette formation ;
- le concept de soi chez l'apprenant : Les adultes ont conscience d'être responsables de leurs propres décisions et de leur vie ;

¹⁷ D. PROUST-MONSAINGEON, Quel accompagnement au changement de pédagogie pour les équipes des IFSI ?, in Soins cadres de santé, Supplément n°68, Décembre 2008

¹⁸ Dictionnaire de l'ARSI

¹⁹ Andragogue Américain

- le rôle et l'expérience de l'apprenant : l'expérience est le plus grand facteur d'apprentissage des adultes, elle est constructive de l'identité même de la personne. Les différences individuelles apportent au groupe la richesse et la spécificité de chaque individu ;
- la volonté d'apprendre : le mode d'apprentissage des adultes est centré sur la réalité. C'est pourquoi la formation doit être conçue autour de situations réelles ;
- la motivation : les adultes sont sensibles aux pressions intérieures qui sont le plus grand facteur de motivation (désir d'accroître sa satisfaction personnelle, estime de soi, qualité de vie, mais aussi à des motivations extérieures).

Moyens mis en œuvre :

A l'Institut de Chartres, cet accompagnement se décline par la réalisation de :

1. Suivis pédagogiques individualisés au sein de l'institut,
2. Suivis pédagogiques individualisés en stage en partenariat avec les professionnels de proximité,
3. Analyses d'activités en individuel avec les professionnels de proximité,
4. Analyses de pratiques en groupe restreint,
5. Traçabilité du parcours de l'apprenant avec l'utilisation d'un logiciel commun aux formateurs,
6. Plate-forme de e-learning avec suivi individualisé des apprenants,
7. Contrats pour les compléments de formation,
8. Contrats pour les personnes réintégrant la formation.

3.1.7 L'esprit collaboratif, l'esprit d'équipe

Les apprenants seront amenés à travailler en équipe dans l'exercice de leur profession. Pour les y préparer, des moyens sont mis en place pour favoriser la cohésion du groupe. Ces moyens sont en lien avec les concepts suivants :

- Engagement²⁰ ;
- Socialisation²¹ ;
- Interaction ;
- Equipe, travail en équipe²².

L'engagement au sein de la promotion, selon Philippe Zarifian, correspond à une « *attitude de prise d'initiative et de responsabilité que l'individu (ou réseau d'individus) exprime dans l'affrontement réussi aux enjeux et problèmes qui caractérisent les situations de travail que cet individu prend en charge* », ce qui signifie que cette évolution ne peut se faire qu'à la condition que les personnes soient prêtes « *à s'investir subjectivement et personnellement dans son activité.* » *Les apprenants s'engagent donc, au regard des*

²⁰Les concepts en sciences infirmières, sous la direction de Monique Formarier et Ljiljana Jovic, A.R.S.I., Editions Mallet Conseil, 2009, p 166 et 248.

²¹Les concepts en sciences infirmières, sous la direction de Monique Formarier et Ljiljana Jovic, A.R.S.I., Editions Mallet Conseil, 2009, p. 192

²² Les concepts en sciences infirmières, sous la direction de Monique Formarier et Ljiljana Jovic, A.R.S.I., Editions Mallet Conseil, 2009, p. 170

attributs de ce concept, dans une temporalité, de façon libre, en s'impliquant, en étant responsable et en créant du lien avec les mouvements associatifs.

L'engagement au sein de la promotion et entre apprenants, s'associe à la socialisation. La socialisation se définit, selon le dictionnaire usuel, le Robert, « *comme le fait de développer des relations sociales. Le fait de mettre sous un régime communautaire, collectif* ». Cette définition peut être complétée par le dernier attribut de ce concept. La socialisation se caractérise également par la participation à des activités de la vie sociale qu'elles soient politiques, syndicales ou associatives. Il s'agit là d'indicateurs de socialisation par la capacité des individus à créer du lien social utile.

La socialisation est favorisée par les interactions. Ces dernières peuvent être décrites en 5 attributs :

- *« Dans une rencontre sociale, les participants manifestent par différents procédés (regards, postures, paroles) le fait qu'ils s'engagent effectivement dans une interaction. Tout au long de l'interaction, ils manifestent le maintien de cet engagement ;*
- *Au cours de l'interaction, les participants montrent par leur comportement interactionnel comment ils comprennent la situation dans laquelle ils sont engagés ;*
- *Toute interaction est ordonnée, elle se construit selon des règles, comme celle qui régit par exemple l'alternance des tours de parole (chacun parle à son tour) ;*
- *Toute action produite dans une interaction fait peser des contraintes sur l'action suivante et répond elle-même aux contraintes de l'action précédente. On parle de l'organisation séquentielle de l'interaction ;*
- *L'interaction est le lieu de construction, de maintenance et de modification des relations sociales. Tout au long de leurs échanges, les participants donnent des indices sur leur façon dont ils se situent les uns par rapport aux autres.*

L'engagement, la socialisation et les interactions entre les apprenants favorisent la cohésion du groupe et le travail en équipe. Le travail en équipe se caractérise notamment par les 6 attributs suivants :

- *« Une communication interpersonnelle bilatérale facile dans toutes les directions et non pas seulement selon le réseau constitué en vue de la tâche ;*
- *L'expression possible des désaccords et des tensions ;*
- *La non mise en question de la participation affective du groupe, l'entraide en cas de difficulté d'un des membres ;*
- *La connaissance a priori des aptitudes, réactions, initiatives de tous les autres par chacun,*
- *La division du travail après élaboration en commun d'objectifs. »*

Les moyens mis en place à l'IFSI – IFAS sont :

- Des temps d'accueils formalisés lors de la rentrée, et en retour de stage, un tutorat inter promotion
- Des travaux en groupes restreints : travaux de groupes lors de TD pour chacune des promotions et en inter formation, et évaluations en groupes ; des groupes lectures et écritures organisés au sein du CDI ;

- Des instances et manifestations : Conseil de vie, temps de régulation, Portes ouvertes, cérémonie de remise de diplômes ;
- Des initiatives : possibilité de créer une association d'apprenants ; participation à des projets d'une association.

Ces moyens préparent les apprenants au travail en équipe. Selon Mucchielli « *Le travail en équipe n'est pas inné. C'est une compétence qui s'apprend, se travaille. L'efficacité d'une équipe n'est pas seulement affaire de cohésion et d'organisation. Elle s'appuie sur des règles, une dynamique qui doivent être maîtrisées pour conduire à la réussite de l'équipe* ».

3.1.8 L'alternance intégrative

Les référentiels de formation d'infirmiers, d'aides-soignants et d'ambulancier actent le principe d'alternance intégrative entre formation théorique et stages. L'alternance intégrative concerne l'institut de formation et les établissements d'accueil des apprenants en stage qui conventionnent sur les modalités de stage. La convention permet de définir les modalités pour être un site qualifiant, apprenant. L'institut dispose d'un annuaire de stage qualifiant permettant d'individualiser les parcours de stages des apprenants.

Le savoir est à la fois dans les situations de travail et les situations de formation. Il n'y a pas de clivage entre ces deux pôles de formation, ce qui demande des interactions permanentes entre les acteurs de la formation et entre savoirs théoriques et savoirs d'action. C'est enclencher une spirale d'apprentissage entre 4 moments constitutifs de l'alternance²³ qui s'inscrit dans un dispositif de professionnalisation :

- les situations de formation ;
- la communication des formateurs aux tuteurs ;
- les situations de travail ;
- la communication des tuteurs aux formateurs.

3.1.9 Les valeurs

Le courant humaniste donne du sens aux valeurs dont s'inspire l'équipe pluri professionnelle de l'institut de Chartres pour adapter un comportement et une attitude entre pairs, collaborateurs en lien avec les apprenants. Ces valeurs sont : la confiance, le partage et l'autonomie.

Les valeurs partagées avec l'ensemble des professionnels des instituts du GHT : Respect, loyauté et responsabilité, sont considérées comme des constituants incontournables pour développer les valeurs de l'institut (cf. Annexe I).

²³ G. LE BOTERF, Professionnaliser : le modèle de la navigation professionnelle, Collection Eyrolles ; Editions d'Organisation, 2007, p. 95

L'ensemble de ces valeurs garantit un socle partagé nécessaire à une relation de travail durable et de qualité, au sein de l'institut, en dehors de celui-ci et entre équipes des instituts du groupement, en cohérence avec l'éthique professionnelle transmise au public apprenant dans le cursus professionnalisant.

Le respect est l'un des éléments constitutif, prégnant de ces valeurs pour l'équipe.

Besoin le plus profond de l'homme, le mot respect dérive d'une racine qui exprime le regard. C'est en effet une manière particulière de regarder l'autre. Respecter quelqu'un signifie qu'on le considère et qu'on l'estime tout simplement. Le respect ne produit des effets qu'à partir du moment où il devient une valeur, c'est-à-dire une attitude qui s'exprime par des comportements.

Ainsi, pour l'équipe, le respect est à entendre dans son acception de respect de soi et de respect de l'autre. Il implique une relation fondée sur les règles de civilité et une posture professionnelle basée sur l'écoute, l'acceptation des idées de l'autre et le non jugement. Aussi, l'ensemble des acteurs de la formation « *doivent entretenir entre eux des rapports de bonne confraternité*²⁴. » Cette confraternité se traduit notamment par la bienveillance, la confiance, la discrétion et une posture de réserve quant aux informations personnelles et institutionnelles.

Le climat de travail, basé sur l'honnêteté intellectuelle permet que la confiance s'instaure. Ainsi la possibilité est offerte à chacun de s'exprimer, dans le respect de la discrétion et de la confidentialité au sein du groupe professionnel. Dans cette visée, le partage de l'information, tant fonctionnelle que pédagogique est essentiel. Au sein de l'équipe, la prise de responsabilités s'inscrit dans une posture autonome, où chacun s'exprime dans le respect d'autrui et dans un équilibre entre l'adaptation de chacun aux organisations et la consultation de la hiérarchie lorsque l'organisation, qui se veut apprenante, pourrait être interrogée.

Ces valeurs, au-delà du fait qu'elles nous engagent nécessairement individuellement, participent au bon équilibre et au développement du travail d'équipe.

Pour que la confiance s'instaure, il est souhaitable que le climat de travail, basé sur l'honnêteté intellectuelle, offre la possibilité à chacun d'utiliser librement le temps de parole, dans le respect de la discrétion et de la confidentialité professionnelle. Dans cette visée, le partage de l'information, tant fonctionnelle que pédagogique, est essentiel.

3.2 La formation théorique

A l'Institut de Chartres, **en cohérence avec la politique territoriale**, la formation théorique est organisée en unité d'enseignement (formation en soins infirmiers) et modules (formation d'aide-soignant).

²⁴ Ibid.

La formation théorique est assurée par les formateurs permanents de l'Institut, des professionnels de santé, des intervenants extérieurs experts dans leur domaine. Elle permet d'acquérir des savoirs théoriques, procéduraux et pratiques.

Chaque module ou unité d'enseignement fait l'objet d'une évaluation de la satisfaction des apprenants et des intervenants. L'exploitation des résultats de l'enquête permet les réajustements éventuels favorisant l'amélioration de la qualité des enseignements.

3.2.1 La formation hybride

L'hybridation soutenue par l'institut de Chartres auprès des apprenants vise un apprentissage par des méthodes actives et participatives, guidés par l'équipe pédagogique dans son rôle de médiation, d'accompagnement méthodologique et métacognitif.

Les méthodes pédagogiques s'appuient sur un dispositif techno pédagogique diversifié :

- la mise en place de ressources textuelles ou multimédias en lignes ;
- l'utilisation de calendriers, de tests et de travaux dirigés en ligne ;
- l'accompagnement dans des travaux collaboratifs à partir de ressources mises à disposition ;
- l'accompagnement dans des travaux de réflexion, individuels ou collectifs, faisant appel à des ressources extérieures et articulées autour de forums et de supports créés et mis en ligne par les apprenants.

L'Institut de Chartres a fait le choix de développer ces pratiques sur la base d'une unité d'enseignement par semestre ou module, avec un développement progressif sur l'ensemble de la formation, de façon adaptée aux spécificités de chaque unité et module.

3.2.2 Les domaines d'expertise des formateurs

A l'Institut de Chartres, les domaines d'expertise des formateurs sont multiples, en lien avec la diversité des expériences professionnelles et des diplômes universitaires et professionnels.

Ces compétences sont mises à disposition des instituts du GHT dans le cadre d'un partage des ressources, par l'intermédiaire d'une cartographie des compétences. L'Institut de Chartres bénéficie ainsi des compétences croisées des formateurs d'autres instituts.

Ainsi, l'équipe rassemble des connaissances et compétences spécifiques dans les domaines :

- Pédagogiques : le tutorat, la simulation, l'hybridation des dispositifs de formation ;
- Spécialités en santé : l'éthique, la santé publique, les sciences de l'éducation, le concept d'attachement ;
- Communication : l'usage des TIC.

Un plan de formation renouvelé annuellement et soutenu par un dispositif de formation continue performant, au sein de l'établissement support, permet l'actualisation et l'évolution des domaines d'expertise.

3.3 La formation clinique

La formation clinique contribue à construire des liens théorie/pratique, permettant à l'apprenant de donner du sens à ses apprentissages. Elle vise le développement de capacités de transfert et d'adaptabilité. Elle a lieu à l'institut de formation (lors de travaux pratiques, travaux dirigés et ateliers de simulation) et en stage.

3.3.1 Les stages sur le territoire

L'alternance intégrative repose sur un partenariat entre les lieux de stage et l'institut de formation. Le partenariat est défini selon M Saint Pierre, professeur en gestion de l'éducation à l'université du Québec comme « une convergence d'intérêts qui se manifeste par une action collective pour atteindre des objectifs communs, basés sur le partage des informations et des compétences » et qui selon A. Geay « *engage les deux institutions dans un projet commun où les rôles et les responsabilités de chacun sont clairement définis* » (1998).

En lien avec les référentiels des trois formations (infirmière, aide-soignant, ambulancier), le lieu de stage est reconnu « qualifiant » par la mise à disposition de ressources et d'activités d'apprentissage. Le stage est le lieu charnière dans lequel se vivent et à partir duquel s'analysent les pratiques professionnelles. Cela suppose de définir un partenariat entre l'institut de formation et le lieu de stage qui intègre les modalités d'accueil, l'accompagnement et l'évaluation des étudiants en stage.

Travailler ensemble à l'alternance intégrative suppose :

- l'établissement de relations de coopération où le processus de décision est partagé ;
- L'élaboration de situations de formation concourant à l'acquisition de compétences ;
- la co-construction de dispositifs pédagogiques permettant aux apprenants d'opérer ce retour réflexif sur leur pratique aussi bien dans le cadre de l'IFSI que dans celui du stage.

Pendant les temps de stage, l'apprenant se trouve confronté à la pratique soignante auprès des patients, il se forme en réalisant des activités et en les analysant au sein d'une équipe pluri-professionnelle. Les savoirs théoriques, techniques, organisationnels et relationnels utilisés dans les activités sont mis en évidence par les professionnels qui encadrent le stagiaire et par les formateurs dans les rencontres qui précèdent et suivent la mise en stage des apprenants.

La formation en stage ne peut se concevoir que par un contrat tripartite : apprenant – formateur – professionnel du soin.

Le formateur et les encadrants de stage (maître / tuteur / référent) agissent en partenariat pour :

- Etablir des relations indispensables à l'organisation de l'encadrement des ESI-EAS ;
- Elaborer les outils supports de l'encadrement : charte, livret d'accueil, et projet d'encadrement spécifique à chaque structure, pôle, service ;
- Etre vecteurs d'information et de communication sur les données relatives à l'évolution des référentiels de formation et celles des pratiques professionnelles.

La Direction des soins infirmiers, médicotéchniques et de rééducation des Hôpitaux de Chartres affirme sa volonté de développer un partenariat basé sur la complémentarité indispensable entre l'enseignement théorique et clinique et la recherche d'une harmonisation entre les outils développés sur le terrain et l'approche conceptuelle de l'Institut.

Le développement du partenariat IFSI - Terrains de stage est un axe de travail essentiel et incontournable à développer au quotidien pour un bénéfice professionnel à long terme. Les bénéficiaires de ce partenariat en lien avec l'impact sur le niveau atteint par les apprenants en fin de formation et les pratiques analysées avec l'équipe en stage, sont à la fois les professionnels, le patient et l'apprenant.

3.3.2 Les stages à l'internationale

La rencontre entre le soignant et la personne soignée est source d'enrichissement pour ces deux acteurs d'autant plus lorsque la culture de chacun est différente. Toutefois, l'infirmier se doit de tout mettre en œuvre pour établir la relation de confiance et favoriser ainsi la compliance aux soins. De par leur position soignante, qui plus est novice, les étudiants en soins infirmiers peuvent se retrouver en situation de conflits de valeurs pouvant créer des difficultés dans la relation interpersonnelle le plus souvent en lien avec des tensions internes. Celles-ci font l'objet d'un accompagnement tout au long du stage et lors du suivi pédagogique.

Le référentiel de formation du 31 juillet 2009 met notamment l'accent sur les dimensions psychologique, sociologique et culturelle dans la relation soignant/soigné de même que l'accompagnement de l'étudiant vers la professionnalisation qui permettent de mieux comprendre les relations de soin.

Suite à l'universitarisation de la formation infirmière dans la droite ligne des accords de Bologne, les étudiants infirmiers accèdent aux mobilités internationales pour les stages au même titre que leurs homologues à l'université. Cette ouverture s'effectue par l'organisation de dispositifs pédagogiques adaptés permettant d'initier l'étudiant à l'importance d'une prise en compte de la culture de cet « Autre » différent en favorisant le développement d'une compétence interculturelle. Cela lui permet l'intégration une dimension d'ouverture professionnelle formant un véritable pont entre soignant et soigné pour une prise en charge globale et adapté du patient. Les stages internationaux permettent également de découvrir de nouvelles pratiques, de nouvelles problématiques de santé influencées par les cultures. C'est aussi développer des compétences linguistiques adaptables à l'accueil de patients ne maîtrisant pas la langue nationale. Enfin, c'est permettre aux étudiants de confronter ses **propres codes de références** lorsqu'il est accueilli dans un pays ou la culture est différente, de découvrir une autre politique de santé, **d'autres manières de prendre soin** qui viendront **enrichir sa propre identité professionnelle** contribuant à la formation d'un professionnel nouveau, ancré dans une dynamique d'échanges et de compréhension.

Porté par cette dynamique, l'institut s'est inscrit depuis plusieurs années dans cette ouverture à la fois par les séquences pédagogiques organisées par les formateurs mais également par l'accompagnement des projets de mobilité internationale. Afin de développer les stages internationaux, l'équipe pédagogique propose un accompagnement des étudiants dans leurs projets individuels ou de groupe à la mobilité internationale, en période de stage. Cet accompagnement tout au long de la formation, peut aboutir à un stage dans un pays étranger en troisième année de formation.

Pour faciliter cette mobilité sur le plan administratif et financier, valoriser cette démarche dans le cadre du parcours de formation diplômant (spécification au supplément au diplôme) et ouvrir le champ des possibles dans la mobilité professionnelle européenne, l'institut labellisé « Erasmus + », depuis octobre 2016, propose

des stages dans le cadre du programme d'échanges européens. Des accords sont signés avec les écoles européennes chaque année grâce à la mobilisation du comité Erasmus de l'institut et des actions de mobilités des formateurs en vue de conventions de partenariat.

Les étudiants peuvent également rechercher, par leurs réseaux, un stage dans un pays éligible au programme « Erasmus + » ou dans un autre pays stable géopolitiquement, pour soumission à validation auprès de l'Institut.

Les IFSI labellisés Erasmus+ se sont constitués en consortium régional dans le but de **mutualiser et diversifier l'offre de stages**.

Au-delà d'Erasmus, les stages à l'international sont accompagnés en fin de formation en fonction du projet et du parcours de formation individuel. Les stages à l'internationale sont ouverts aux étudiants en soins infirmiers autant qu'au élèves aides-soignants afin de développer l'approche culturelle et pluridisciplinaire du soin.

3.3.3 L'analyse de pratiques professionnelles lors du suivi pédagogique

Espace de formation, le suivi pédagogique va solliciter l'apprenant dans ses capacités à s'adapter, à réfléchir, à se questionner, à être en projet, à être en interaction avec l'autre. Il permet d'acquérir progressivement une posture professionnelle.

Basé sur l'accompagnement et le développement personnel de l'apprenant, il est centré sur la progression de chaque futur professionnel dans sa manière d'acquérir les compétences.

Une individualisation de la formation par un suivi personnalisé, qui priorise le projet de formation de l'apprenant, est une démarche clé de l'institut. En effet, le projet professionnel de l'apprenant constitue le fil conducteur de sa formation.

Ces temps de rencontre contractualisés entre le formateur et l'apprenant permettent à ce dernier de :

- Construire son identité professionnelle ;
- Se situer dans son niveau d'apprentissage ;
- Evaluer ses ressources en dégageant les acquis, les points d'amélioration, les processus et stratégies d'apprentissage mis en œuvre ;
- Identifier les leviers d'action et mesures correctives ;
- Se questionner ;
- Prendre conscience de ses capacités de changement.

Les outils supports du suivi pédagogique sont les portfolios, les tests de positionnement, les autoévaluations en e-learning et les évaluations semestrielles formatives. Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans le dispositif de formation²⁵ de chaque promotion quel que soit la filière.

3.3.4 La simulation en santé

La simulation en santé s'inscrit dans les méthodes pédagogiques développées à l'Institut afin de favoriser les

²⁵

Cf. Annexe II

apprentissages et la professionnalisation en renforçant l'alternance intégrative.

« Le terme *simulation en santé* correspond à l'utilisation d'un matériel (comme un mannequin ou un simulateur procédural), de la réalité virtuelle ou d'un patient standardisé pour reproduire des situations ou des environnements de soins, dans le but d'enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques et de répéter des processus, des concepts médicaux ou des prises de décision par un professionnel de santé ou une équipe de professionnels²⁶ ».

L'institut promeut la simulation haute-fidélité (financée par le Conseil régional) grâce à des scénarii élaborés par l'équipe pédagogique formée à l'utilisation de mannequins haute-fidélité ainsi qu'au débriefing. L'institut s'engage dans l'utilisation de cette méthode pédagogique, pour l'unité intégrative, chaque semestre. Cette pratique se développe sur de nouvelles unités d'enseignement (IFSI) et nouveaux modules (IFAS et IFA) lorsque la pertinence est mesurée.

Au décours de ces scénarii les apprenants acteurs ou observateurs participent et construisent leur apprentissage et leur professionnalisation. Ce mode d'apprentissage dans l'action et le débriefing après l'action, qui favorise l'analyse réflexive, facilitent l'ancrage des acquisitions, permettant « *la combinatoire des savoirs*²⁷ » et leurs conceptualisations.²⁸ **La simulation en santé participe au développement des compétences des apprenants dans un cadre sécurisé et éthique limitant ainsi l'impact des potentielles erreurs.**

L'institut emploie d'autres méthodes de simulation comme :

- Le mannequin haute-fidélité, reproduisant de manière réaliste des manifestations physiques perceptibles à l'œil ou à l'ouïe, des réactions physiologiques visibles sur un moniteur de surveillance. Il permet également des manipulations pratiques de soins;
- Le patient standardisé (utilisation d'étudiants-acteurs, de professionnels, de soignants afin de travailler sur des consultations simulées, les entretiens),
- la simulation procédurale (moins réaliste, elle se limite à une partie du corps, elle est préférentiellement utilisée pour l'apprentissage de gestes, de procédures et des actes techniques),

L'ensemble des apprenants peut accéder à ce type de simulation. Par choix pédagogique et institutionnel, les apprenants bénéficient de la simulation à travers des jeux d'acteurs (professionnels de santé ou acteurs) ou l'utilisation du mannequin haute-fidélité. Pour chacune des unités d'intégration, il existe un scénario écrit par les formateurs référents de ces unités d'intégration accompagnés par les formateurs ayant bénéficiés d'une formation spécifique sur la construction des scénarii.

Un système d'enregistrement audio-vidéo facilite l'immersion des apprenants dans le contexte de soins. En effet, les apprenants-observateurs se situent dans une pièce voisine de la chambre de simulation où ils observent en temps réels, les faits, gestes et paroles des apprenants acteurs.

Le débriefing de chaque séance de simulation est assuré par les formateurs référents de l'année d'apprentissage. La quasi-totalité des formateurs a bénéficié de cette formation sur le débriefing afin d'accompagner les apprenants dans leur apprentissage et faciliter leur prise de poste.

²⁶ America's authentic government information. h.r 855 to amend the public health service act to au thorize medical simulation enhancement programs, and for other puposes. 111Th congress 1st session. 2009- traduction proposée dans le rapport de la simulation en santé de l'HAS,

²⁷ LE BOTERF, G. Professionnaliser. Le modèle de la navigation professionnelle. Paris : édition d'organisation, coll. Eyrolles, 2007,144 p.

²⁸ BOET Sylvain ; GRANRY Jean-Claude ; SAVOLDELLI Georges. *La simulation en santé: de la théorie à la pratique*, 2013.

L'institut poursuit l'objectif de développement de la simulation haute-fidélité avec l'ouverture à la formation continue, dans le but de contribuer à la professionnalisation des professionnels de santé, notamment dans des contextes de développement de soins et de coopérations interdisciplinaires liés au parcours patient.

La simulation en santé participe au processus de formation des soignants en mettant en avant le principe éthique²⁹ « *jamais la première fois sur le patient* »: Un apprentissage sans risque pour le patient.³⁰

3.4 La formation continue

La formation continue est organisée à partir d'une évaluation des besoins liés aux évolutions réglementaires et aux demandes directement recensées auprès des employeurs de professionnels de santé.

L'institut de Chartres compte 15 à 20 actions de formation par an, en prenant appui sur une équipe constituées d'un cadre de santé formateur référent de la formation continue et l'ensemble des formateurs et intervenants externes selon les expertises requises.

L'offre de formation continue de l'Institut de Chartres se veut adaptative, en contenu, en modalités, en lieu, en dates et durée. Un cahier des charges accessible en ligne permet des créations de sessions sur mesure.

Toutes les ressources professionnelles et matérielles sont organisées pour répondre aux besoins des demandeurs et prescripteurs d'actions de formations.

L'institut développe des actions courtes employant des modalités innovantes et distancielles.

L'activité de formation continue est certifiée QUALIOPi au même titre que les activités de formations initiales conduisant aux diplômes d'infirmiers, d'aides-soignants et d'ambulanciers.

4. Les acteurs de la formation

L'organisation pédagogique³¹ de l'institut de Chartres est le mode opératoire qui régit la mise en œuvre du projet pédagogique. Elle définit le rôle, les activités de chaque protagoniste en précisant les relations fonctionnelles et hiérarchiques.

L'équipe pédagogique comprend 17 formateurs (trices), qui participent à la formation des ESI, EAS, EA et professionnels de santé.

4.1 L'apprenant

L'institut de Chartres est, depuis de nombreuses années, porteur dans la place donnée aux apprenants à l'échelle des instituts parties au GHT d'Eure et Loir. En effet, pour l'Institut de Chartres, l'apprenant est un étudiant en soins infirmiers, élève aide-soignant ou ambulancier, engagé dès son entrée en formation, dans

²⁹ Arrêté du 26 septembre 2014 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier, article 5.

³⁰ ZIV, AMITAI & al, « Simulation-based Medical Education: An Ethical Imperative ». *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges* 78, no 8 (août 2003): 783-788 cité par Boet, Sylvain, Jean-Claude GRANRY, et Georges SAVOLDELLI. *La simulation en santé: de la théorie à la pratique*, 2013.

³¹ Cf. Annexe III

un processus de recherche d'informations, de ressources, et de mise en interaction de connaissances, favorisant et valorisant ainsi son rôle d'acteur dans la formation. L'institut de Chartres appuie cette démarche par son approche de la formation selon les théories de l'andragogie : « *ne pouvant concrètement être placés durant leur formation devant toutes les situations qui pourront se présenter à eux lorsqu'ils seront des professionnels, les étudiants doivent acquérir des ressources tant en connaissances qu'en méthode et en comportement leur donnant la capacité de faire eux-mêmes leur démarche de compréhension et d'action dans n'importe quelle situation.* »³²

« L'andragogie » est centrée sur l'apprenant, sur sa motivation et sur les émotions qu'il vit dans sa démarche d'apprentissage et de changement. Du point de vue de l'andragogie, « *l'apprentissage est d'abord émotif avant d'être intellectuel et cognitif*³³. »

« *Les premiers pas de tout apprentissage ne sont pas d'ordre cognitif. Ils sont émotifs : vouloir, désirer, avoir le goût, craindre, refuser ... d'apprendre ou de changer... À tout âge !*³⁴ ». Les émotions sont repérées, prises en compte et analysées tout au long de la formation.

« *L'apprenant est donc bien au centre du processus d'apprentissage et sa prise en compte et l'intérêt pour ce qui relève de sa personnalité et de ses capacités ne suffisent pas à cerner tout le processus pour que l'apprentissage se déroule dans les meilleures conditions. [...] On ne doit pas négliger la présence des autres dans le processus d'apprentissage.*

Le groupe crée des attitudes particulières qui jouent sur l'appréciation que l'individu apprenant peut avoir de ses capacités d'apprendre et donc sur sa motivation et sa mobilisation à apprendre. »³⁵

Les apprenants sont associés à la qualité de vie à l'Institut via leurs représentants (délégués) et leur association. Un soutien logistique est apporté par l'Institut pour réaliser les projets associatifs ou collectifs des élèves et étudiants.

Des étapes clés telles que la journée d'intégration, les actions de groupes en santé publique, les sorties organisées à l'initiative de l'institut ou de l'association des étudiants contribuent, toutes, au bien être en formation. Il s'agit d'un état psychique, physique et social indispensable aux conditions d'apprentissage et au développement d'une identité professionnelle.

Le développement des outils de réseaux sociaux, de l'harmonisation de certains outils ou modalités de formation entre instituts du GHT, accompagné par une sensibilisation aux consignes de sécurité dans l'utilisation des réseaux sociaux, encouragent les échanges constructifs entre les étudiants du territoire.

L'analyse de pratiques en stage ou à l'Institut, et dans des temps partagés avec les professionnels de l'institut et de stage simultanément, permet à l'apprenant d'occuper une place importante dans une relation réflexive triangulaire et apprenante tant pour les professionnels (Institut, lieux de stages) que pour lui-même.

³² Marie-Ange Coudray, La réflexion infirmière rénovée, une ouverture et des opportunités, in Soins cadres de santé, Supplément n°68, Décembre 2008

³³ FAIVRE André. *L'approche andragogique* [en ligne] Qu'est-ce que l'andragogie ?1998[page consultée le 18 mars 2013] <http://andragogie.net/andragogie.html>

³⁴ Ibid. FAIVRE André. *L'approche andragogique* [en ligne] Qu'est-ce que l'andragogie ?1998[page consultée le 18 mars 2013] <http://andragogie.net/andragogie.html>

³⁵ CHIOUSSE, Sylvie. *Pédagogie et apprentissage des adultes. État des lieux et recommandations.* [En ligne] Examen thématique de l'apprentissage des adultes. 2001. 141 pages [page consultée le 26 mars 2013]

4.2 Le formateur permanent

Sous la responsabilité du directeur de l'IFSanté de Chartres³⁶, le formateur participe à l'élaboration, à la mise en œuvre du projet pédagogique et des dispositifs de formation d'année.

Selon le cadre réglementaire le formateur contribue à l'enseignement théorique et clinique et à l'évaluation continue des étudiants en soins infirmiers, des élèves aides-soignants et ambulanciers.

La pédagogie de la réussite nécessite des actions cohérentes :

- Instaurer un climat propice à l'apprentissage en tenant compte de l'environnement physique, de l'environnement humain et interpersonnel et du climat de l'organisation. Le formateur (re)donne confiance à l'apprenant quel que soit son niveau initial et son parcours ;
- Diagnostiquer les besoins d'apprentissage en tenant compte des motivations personnelles et des attentes de l'apprenant, de sa personnalité et de son style cognitif ;
- Créer une relation pédagogique qui respecte l'apprenant par une reconnaissance des acquis en formation et de ses expériences personnelles.

Le formateur développe des stratégies qui aident l'apprenant dans ses apprentissages en milieu clinique. Il trouve des moyens qui affinent le sens de l'observation et permettent à l'apprenant d'exercer sa capacité de recherche et de raisonnement dans ses expériences.

Le formateur se centre sur des exercices faisant le lien entre l'observation et les hypothèses de diagnostic, entre les signes et les comportements, entre une histoire de vie et une situation ponctuelle, entre l'état du patient et son traitement. Il aide à l'acquisition d'une démarche comportant les problèmes de soins et les interventions en rapport et permet l'exercice d'un raisonnement inductif, analogique ou déductif.

Pour l'Institut de Chartres, l'approche de la formation par les compétences demande aux formateurs de se déplacer de « enseigner » vers « aider à apprendre ». C'est pourquoi les principales approches pédagogiques mises en place par les formateurs reposent sur des méthodes actives mobilisant l'expérience des apprenants, l'analyse de situations et la résolution de problèmes. Elles ont pour ambition de concourir au développement de l'autonomie et de l'adaptation des apprenants.

Ainsi l'étude de situations devient le moteur pédagogique car elle favorise l'étape du questionnement.

Le formateur a pour mission de guider les apprenants dans l'étude des situations de soins. Il les accompagne dans leurs recherches, les valorise dans leur manière de poser des hypothèses de solution, tout en les aidant à identifier et formaliser les savoirs qui leur sont nécessaires et qu'ils devront acquérir lors des enseignements ou par eux-mêmes. Il les aide, également et si besoin, à modifier leur approche ou à réajuster leur manière de faire, tout en explicitant la raison.

³⁶ Article 6 de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif aux autorisations des instituts de formation préparant aux diplômes d'infirmier [...]

Par son accompagnement, le formateur favorise le développement de l'auto-analyse chez les apprenants; les suivis pédagogiques personnalisés sont des temps qui participent à cette approche d'une réflexion sur les pratiques.

Dans le cadre du projet pédagogique, les 17 formateurs sont mobilisés pour actualiser les dispositifs de formations au cours de séminaires annuels et les mettre en œuvre (formation des élèves aides-soignants, des ambulanciers et des étudiants en soins infirmiers). Cf. annexe III.

Le rôle du formateur à l'Institut de Chartres est en cohérence avec le rôle de ses collaborateurs au sein des autres Instituts du GHT d'Eure et Loir. Il a un respect des règles déontologiques et il s'implique dans la mise en œuvre du dispositif de formation, dans des travaux départementaux et régionaux.

Centrées sur l'apprenant, ses missions comprennent un accompagnement individualisé des étudiants et élèves dans le cadre d'un suivi pédagogique formalisé.

Dans ses missions pédagogiques, chaque formateur est co-référent de plusieurs unités d'enseignement (UE) ou modules en fonction de ses compétences et de son expérience clinique.

En tant que co-référents d'UE ou de modules, les formateurs identifient les besoins en formation, assurent la construction et la mise en œuvre de celle-ci en partenariat avec les équipes des structures de santé et/ou les professionnels experts dans le domaine traité. Un bilan annuel des enseignements, des résultats et de la satisfaction des parties prenantes (formateurs, intervenants et apprenants), permet au référent de l'enseignement de proposer des ajustement pour les sessions suivantes.

La répartition et la référence des UE et des modules sont insérées dans les dispositifs de formation (DDF) de chaque année.

De plus, chaque cadre de santé formateur assure le suivi pédagogique d'un groupe d'apprenants dès le début de leur formation.

Il participe, en équipe, au travers des réunions institutionnelles à la définition des orientations, des concepts et des objectifs du projet pédagogique, à la mise en œuvre et à l'évaluation de celui-ci et à l'évolution de la profession. Il est une force de propositions et applique la législation relative à la profession et au fonctionnement des instituts. Par son rôle de recherche, il contribue à l'évolution professionnelle.

Au service des projets communs des instituts du GHT et des instituts de la région (GCS IFSI publics de la région Centre Val de Loire), les formateurs de l'institut de Chartres s'impliquent dans les groupes de travail départementaux et régionaux.

Dans le cadre du projet partagé des Instituts d'Eure et Loir, l'Institut de Chartres s'inscrit depuis plusieurs années dans un plan de formation, visant la validation de Master II et diplômes universitaires relatifs à la pédagogie, à la santé publique et à l'usage des nouvelles technologies en santé ou formation. Les curriculum vitae actualisés et les diplômes inscrits dans le cadre d'une recherche appliquée aux soins et aux enseignements, répondent à l'intégration de l'université par la formation des professionnels formateurs. Cet investissement en formation est mis à disposition des instituts, de la recherche clinique et de la recherche en pédagogie pour optimiser les compétences au service des étudiants et des usagers du système de santé. Depuis 2020, les formateurs de l'institut de Chartres sont, suite à l'examen des leurs titres, travaux, diplômes et expériences, habilités par le Collegium santé regroupant les représentants de l'ensemble des formations paramédicales conventionnées avec l'enseignement supérieur (université Orléans Tours).

Dans le cadre du partenariat avec l'hôpital support, les hôpitaux de Chartres, les formateurs sont identifiés par pôles, pour permettre un accompagnement des professionnels de lieux de stages, dans la conception du dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation en stage. Ces missions sont assurées par la coordinatrice de stage et la direction pour les autres structures d'accueil.

Dans un souci d'efficience en formation sur les situations apprenantes, les plus fréquentes ou les plus à risques, les formateurs s'inscrivent dans une participation aux comités de vigilances des hôpitaux de Chartres et aux instances et travaux de groupes institutionnels. Ils se portent volontaires aux projets relevant d'un PHRIP institutionnel et se rapprochent des professionnels en service de soins pour co-construire et garantir des situations cliniques actualisées et exploitables en formation.

Le formateur, professionnel de santé et professionnel compétent en pédagogie et en ingénierie de formation, participe à l'offre de formation continue développée pour, et avec, ses partenaires. Cette offre de formation est concertée au sein du groupement des instituts au GHT, pour proposer soit une offre de formation répartie sur l'ensemble du territoire, soit une complémentarité des programmes, liée aux spécificités professionnelles et sanitaires locales (offre de soins graduée, compétences spécifiques, pratiques à risques...).

4.3 La coordinatrice d'année de promotion

La coordinatrice d'année de promotion assure, gère et contrôle l'organisation et la planification des enseignements théoriques et cliniques. Elle coordonne les séquences d'enseignement pour chaque année de formation.

Elle est co-responsable avec la direction et en collaboration avec la secrétaire d'année de promotion, de la gestion des intervenants extérieurs, du respect des règles d'évaluation et de communication de résultats et de la traçabilité et gestion des dossiers pédagogiques et administratifs.

Elle est accompagnée dans ses différentes missions par la coordinatrice pédagogique.

De plus, elle est le relais privilégié entre le directeur de l'institut, les collègues formateurs et les apprenants.

4.4 La coordinatrice des stages

Sous l'autorité du directeur, la coordinatrice des stages évalue les besoins, entreprend des démarches de prospection, et négocie les capacités d'accueil pour chaque établissement partenaire.

Elle participe, avec le directeur, à l'élaboration de l'alternance cours/stages en collaboration avec les instituts du GHT.

Elle assure des activités administratives en lien avec les demandes de stage, en collaboration avec la secrétaire référente des stages.

Avec le directeur et la coordinatrice pédagogique, elle organise et construit le parcours de stage des apprenants.

Avec les formateurs référents de suivi pédagogique, il adapte les lieux de stages aux besoins d'apprentissage des étudiants et élèves.

La coordinatrice des stages et la cellule d'appui « Politique de stage des instituts du GHT » peuvent s'autosaisir pour proposer des améliorations dans le cadre de la qualité liée à l'organisation des stages.

4.5 La coordinatrice « Erasmus+ »

En collaboration avec le directeur, la coordinatrice « Erasmus + » assure :

- Les échanges avec le bureau national en charge du programme « Erasmus+ » ;
- La reconduction du label « Erasmus + » ;
- La veille réglementaire sur la mobilité « Erasmus + » ;
- Le suivi des fonds disponibles et déclenchements des fonds pour les candidats éligibles aux enveloppes Erasmus+ ;
- Les démarches de prospection auprès de nouveaux partenaires de stage à l'international et dans le cadre d'Erasmus+ ;
- La négociation des capacités d'accueil pour chaque établissement partenaire ;
- Des missions de promotion de la mobilité « Erasmus + » auprès des étudiants en soins infirmiers, des membres de l'équipe et des tuteurs partenaires ;
- La création et actualisation des procédures visant l'accompagnement et la validation des départs en stage « Erasmus + » ;
- L'animation du comité de validation des demandes de départs en stage à l'étranger.

La coordinatrice « Erasmus + », assure l'ensemble de ses activités en lien avec le directeur et avec l'aide de la commission spécialisée « Stage à l'internationale » émanant de la cellule d'appui « Partenariat pour l'alternance en formation et pour la politique de formation ».

La coordinatrice « Erasmus + » et la cellule d'appui « Politique de stage des instituts du GHT » peuvent s'autosaisir dans le cadre de la qualité liée à l'organisation de la mobilité à l'international/Erasmus+.

4.6 Les intervenants extérieurs

Afin de promouvoir la qualité professionnelle et scientifique de la formation au sein de l'institut de Chartres, ainsi que les connaissances et compétences indispensables au savoir collaborer (coopérer) en (entre) équipes pluridisciplinaires, l'institut mobilise des intervenants qualifiés grâce à son réseau. Dans cette démarche, 60 professionnels universitaires ou habilités par l'université et 200 professionnels de secteurs divers (hôpitaux, secteur libéral, structures médico-sociales...) s'impliquent dans la formation des apprenants.

Ce réseau d'intervenants extérieurs est mobilisable dans le cadre du GHT d'Eure et Loir sur la base d'un partage de données partagées. Cette mutualisation des intervenants favorisera la continuité, l'harmonisation et la qualité des formations au sein des trois instituts du groupement.

Les intervenants extérieurs sont présents tout au long de la formation dans le cadre de leurs compétences spécifiques. Ils assurent un rôle d'expertise professionnelle et enrichissent l'approche pluri-professionnelle en étant garant d'une culture professionnelle spécifique. Les formateurs définissent en concertation avec eux les objectifs pédagogiques de leur(s) intervention(s) conformément au référentiel de formation.

La politique institutionnelle encourage l'intervenant à participer au dispositif de formation, dans le champ spécifique de ses compétences, en formalisant sa contribution à partir d'une demande formalisée par l'institut. Sa participation peut aller de l'élaboration des apports de connaissances et compétences à mobiliser, à la construction et correction des épreuves validantes. L'intervenant est systématiquement accompagné dans le choix des modalités pédagogiques. Les apports des intervenants extérieurs sont coordonnés avec ceux portés par les formateurs, selon une stratégie pédagogique adaptée à chaque unité d'enseignement ou module.

4.7 Le référent TIC

Le référent TIC (technologie de l'information et de la communication) est en poste partagé sur deux instituts du GHT : l'IFSI IFAS de Châteaudun et l'IFSI IFAS IFA de Chartres, dans le cadre d'un conventionnement inter établissements.

Le référent TIC de l'IFSI/IFAS de Chartres travaille en collaboration avec l'ingénieur pédagogique de l'IFSI IFAS de Dreux, dans le cadre du temps dédié au développement de projets départementaux (formation des formateurs, soutien méthodologique et technique dans les projets d'hybridation d'enseignements).

A l'institut de Chartres, le référent TIC est chargé, en interne, de développer et optimiser les outils numériques à disposition, d'accompagner les formateurs à l'utilisation des outils numériques en pédagogie et d'apporter un soutien technique au développement de la simulation. Il formalise les bonnes pratiques et le respect de la réglementation dans le cadre de la formation à distance (droit d'auteur, droit à l'image...). Il est l'interlocuteur du responsable de la plateforme pédagogique d'apprentissage en ligne. Il est force de propositions pour l'évolution des fonctionnalités de la plateforme et participe à leur évolution (conception, mise en œuvre). Il est aussi l'interlocuteur des services informatiques des Hôpitaux de Chartres.

En lien avec les partenaires, le référent TIC est l'interlocuteur du centre régional de ressources numériques, chargé du réseau informatique déployé en salles d'enseignement. Il apporte sa contribution au groupe de travail des référents TIC régionaux au bénéfice de l'institut de Chartres. Il travaille en partenariat avec l'équipe du CEFIM³⁷ pour apporter un soutien technique et opérationnel aux équipes pédagogiques de l'institut.

La qualité de la formation implique évaluation régulière des activités du référent TIC, notamment grâce au suivi des objectifs et au bilan d'activité annuel. L'évolution des compétences dans l'usage des TIC par les formateurs, constitue l'objectif premier de la mission du référent TIC. La maîtrise des technologies, de la communication et de l'informatique sont des éléments clés pour l'adaptation continue des dispositifs de formation aux besoins liés à l'hybridation, à la simulation, à la communication entre instituts et à la prospection de nouveaux outils.

4.8 Le personnel administratif

Le secrétariat d'accueil : sa principale mission est l'accueil et l'orientation de tous les publics. Il est l'interface avec les autres pôles de l'institut.

Le secrétariat pédagogique : concourant à l'ensemble des activités administratives du concours d'entrée à la délivrance des diplômes d'Etat. Il se subdivise en quatre domaines de formations : infirmière, aide-soignante, ambulancier et formation continue.

³⁷ Centre Européen de Formation Informatique et Multimédia

A l'institut de Chartres, des missions transversales sont affectées à chaque assistante administrative ; des missions telles que la gestion des dossiers de bourse, la saisie et la présentation des résultats des questionnaires, mission d'aide-documentaliste, gestion de la rémunération des intervenants et gestion des mises en stage.

Les différentes activités de ce pôle se répartissent entre les 4 secrétaires de l'institut³⁸.

Dans le cadre du GHT, les échanges entre secrétaires sont encouragés pour comparer les pratiques, favoriser les modalités pratiques et organisationnelles pouvant donner, telles quelles ou après adaptation, satisfaction. La multiplication de ces échanges favorise l'enrichissement professionnel et relationnel dans un mode de fonctionnement en réseau. Dans cette démarche, des temps de rencontres, formels et informels, sont planifiés par les directions et équipes administratives.

Les assistantes administratives bénéficient d'un accompagnement dans la cadre de la formation continue, dans la démarche d'analyse des pratiques professionnelles réunissant l'ensemble des secrétaires des instituts du GHT, en sessions pluriannuelles.

4.9 La documentaliste

La documentaliste est inscrite au réseau national des documentalistes hospitaliers et au réseau des documentalistes d'IFSI de la région Ile-de-France. **Elle collabore au sein du réseau Parédoc qui regroupe les 13 IFSI de la région Centre.** Elle constitue un partenaire incontournable dans la veille documentaire, la communication et les processus d'apprentissage. Elle accompagne les étudiants dans la recherche documentaire de leur travail d'initiation à la recherche (TIR) et participe à l'enseignement de certaines unités d'enseignement, en lien avec les formatrices.

Elle est un acteur privilégié dans la politique de communication interne et externe de l'institut.

4.10 La direction

La coordinatrice pédagogique

La coordinatrice pédagogique collabore avec le directeur aux missions émanant du projet pédagogique partagé des instituts du GHT et du projet d'institut de Chartres. Elle s'inscrit dans une approche par processus et dans le cadre d'une démarche qualité pour assurer ses missions. Elle participe à la conception du projet pédagogique et accompagne l'ensemble des cadres de santé formateurs permanents dans la mise en œuvre des dispositifs de formation infirmières et aides-soignantes. Elle coordonne l'ensemble de ces dispositifs et évalue leur mise en œuvre.

Elle est l'interlocutrice privilégiée de ses homologues en poste sur les instituts du département et de la région.

Selon les situations rencontrées, elle peut être amenée à participer ou suppléer transitoirement aux missions et activités du directeur, pour des raisons de continuité de service et dans un cadre sécurisé d'accompagnement dans ses compétences.

³⁸ Cf. Annexe III

Le directeur

En lien avec les directeurs des deux autres instituts faisant partie du GHT d'Eure et Loir, le directeur délégué de l'institut de Chartres participe activement à l'élaboration, au pilotage, à la mise en œuvre et l'évaluation du projet partagé des instituts.

Par ailleurs, il s'inscrit en tant que membre de l'équipe de direction de l'établissement support, notamment en participant au comité de direction et aux autres instances institutionnelles ou de groupement, selon l'ordre du jour.

Son implication, son réseau et ses compétences facilitent la mise en œuvre de la politique territoriale en matière de formation sanitaire et de coopération dans ce domaine sur le territoire.

Au regard de ses missions internes, le directeur d'Institut est responsable :

- de la conception du projet pédagogique,
- de l'organisation de la formation initiale et continue,
- de l'organisation des enseignements théoriques et cliniques,
- du contrôle des études,
- de l'animation et l'encadrement de l'équipe de formateurs,
- de la recherche en soins infirmiers et en andragogie conduite par l'équipe enseignante,
- du fonctionnement général de l'Institut,
- de l'accueil, de l'orientation et de l'accompagnement des apprenants en difficultés, dans le cadre de décisions pédagogiques ou disciplinaires.

Sous l'égide des tutelles, il est membre des jurys de sélections, de concours sur titres, de validation des acquis et de l'expérience et de diplomations.

Pour accomplir ces missions, avec l'ensemble de l'équipe de l'institut, le directeur met en œuvre différents processus et activités qui se regroupent en plusieurs types : ingénierie de formation, management, gestion, et activité de représentation.

4.11 Les professionnels des lieux de stage

Le responsable de structure ou directeur des soins d'établissement :

Il est l'interlocuteur privilégié pour piloter avec le directeur d'institut, la planification des stages, la capacité d'accueil et le respect des bonnes pratiques dans l'accueil, l'encadrement et l'évaluation des apprenants en stage. Il participe avec le directeur d'institut à l'évaluation du dispositif d'alternance et à la qualité d'accueil, d'encadrement et d'évaluation des stagiaires. Il garantit selon les critères réglementaires les conditions requises pour que le lieu de stage soit qualifiant. La Charte et la convention de stage contractualisent les engagements réciproques entre l'institut et la structure d'accueil.

Le maître de stage :

Responsable d'encadrement dans le service d'accueil, il organise et du suit l'encadrement de l'ESI en stage. Ses missions sont :

- L'accueil et l'intégration de l'apprenant,

- L'organisation du parcours de l'apprenant,
- La gestion de la qualité de l'encadrement de proximité,
- La gestion des difficultés éventuelles, en lien avec l'Institut et l'équipe,
- La gestion dans l'identification des interlocuteurs auprès des apprenants et de l'Institut.

Le tuteur :

Il est responsable de l'encadrement pédagogique en stage, en lien direct avec le maître de stage. Il a pour missions :

- La facilitation de l'intégration de l'apprenant,
- L'organisation d'un accompagnement pédagogique continu,
- L'accueil de l'apprenant,
- L'évaluation des prérequis et de la progression de l'apprenant,
- La réalisation des entretiens réguliers et des moments de réflexion avec l'apprenant,
- La programmation de bilans
- La participation au questionnement et aux réponses apportées au stagiaire
- L'évaluation des compétences acquises
- L'identification des points forts et des axes d'amélioration
- L'aide apportée à l'étudiant pour s'auto évaluer
- L'évaluation ou l'aide à l'auto-évaluation des acquis au fur et à mesure et le suivi de la progression du stagiaire (portfolio)
- L'aide à l'ajustement et à l'atteinte des objectifs de progression de l'apprenant.

Les professionnels encadrants :

Il assure le suivi et la formation de l'apprenant. Pour cela, ses missions sont :

- L'organisation des activités d'apprentissage du stagiaire (Référentiel de compétences),
- Le questionnement, les explications, la démonstration, l'organisation des activités en duo en laissant progressivement l'apprenant mener des activités en autonomie,
- La guidance du stagiaire sur ce qui est conforme aux bonnes pratiques et ce qui doit être amélioré
- L'explication des Risques (réglementation, sécurité...)
- La contribution au suivi du stagiaire par des contacts réguliers avec le tuteur.

4.12 Les professionnels de l'hygiène des locaux

Une société extérieure est mandatée par l'établissement support, dans le cadre d'un marché, en vue d'assurer l'hygiène des locaux. Un cahier des charges suivi de contrôles internes et externes (le prestataire), garantissent la propreté des lieux et de leurs équipements mobiliers.

5. Les ressources matérielles

Les trois instituts ont des entités qui ne situent pas dans les bâtiments des hôpitaux de rattachement.

L'implantation des instituts sur le territoire déploie une offre de formation permettant une proximité accessible et attractive pour les apprenants d'Eure et Loir, en fonction de leur bassin de vie respectif.

Les trois instituts coopèrent pour optimiser la mutualisation des ressources matérielles.

5.1 Le centre de documentation

Espace d'accueil, de référence, d'information et de recherche pour les apprenants, et l'équipe pédagogique, le CDI participe pleinement au dispositif général de formation.

Sa gestion est assurée par une documentaliste et une secrétaire assurant partiellement une fonction d'aide documentaliste³⁹.

Le CDI est constitué de plus de 2150 livres auxquels s'ajoutent des ouvrages spécialisés, des abonnements à des revues professionnelles, bulletins thématiques et dossiers de presse, des documents vidéo. Il est une ressource incontournable dans le parcours de formation de l'apprenant. Le CDI propose **un accès aux e-books** via la plateforme Dawson-Era.

Les étudiants du GHT ont la possibilité de consulter les documents sur place et les réseaux permettent le prêt interbibliothèques (Centre, Ile-de-France et France).

Principalement utilisé par les apprenants, il est aussi ouvert à tous les professionnels des Hôpitaux de Chartres. Son règlement intérieur est porté à la connaissance de tous les utilisateurs.

Le CDI offre aussi un accès Internet.

5.2 La salle modulable travaux de groupes/ateliers du numérique

Cette salle est équipée de 6 ordinateurs intégrés sur du mobilier modulable, 1 imprimante et 6 ordinateurs portables. Les locaux sont sous surveillance vidéo et le public en est informé par voie d'affichage conformément aux règles applicables⁴⁰. **Ce matériel octroyé par le Conseil régional répond à l'évolution des formations et du profil des apprenants.** Les stratégies pédagogiques doivent s'adapter à cette évolution et permettre de développer l'utilisation adaptée des technologies d'information et de communication (TIC).

5.3 Les outils TIC

Les équipements technologiques des locaux pédagogiques sont :

- 8 salles de cours équipées d'un ordinateur et d'un vidéoprojecteur (dont 2 avec micro),
- 1 salle de cours équipée d'un ordinateur et d'un tableau blanc interactif,
- 2 salles de simulation reproduisant une salle de transmission et une chambre de patient équipée notamment d'un mannequin haute-fidélité et Simpad[®],
- 1 salle de cours équipée d'un système de vidéo connecté aux salles de simulation et d'un tableau blanc interactif,
- Le centre de documentation et d'information équipé de 3 ordinateurs,

³⁹ Cf. Annexe II

⁴⁰ Loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée par la loi du 6 août 2004

- 1 poste de visioconférence installé dans l'espace formateur.
- 4 bornes WIFI couvrant l'ensemble du site principal de l'Institut.

Matériels pédagogiques portatifs :

- 8 ordinateurs portables,
- 4 vidéoprojecteurs portables,
- 17 tablettes pour l'usage des formateurs.

Logiciels et applications en ligne :

- Plateforme d'apprentissage en ligne,
- Site internet institutionnel,
- Page Facebook® institutionnelle,
- Chaîne You tube institutionnelle.

6. Les stratégies, axes de développement

6.1 Les stratégies

Après une phase de diagnostic établie à l'échelle du GHT, l'Institut de Chartres s'est inscrit dans une stratégie lui permettant de déterminer des axes de développements à court et moyen termes.

Pour faire face à un système de santé en pleine mutation, et prenant en compte les directives du Ministère des solidarités et de la santé⁴¹, l'Institut de Chartres prend en compte « **la qualité et la pertinence des soins, les modes de financement et de régulation, le virage numérique, la formation, la qualité de vie au travail des professionnels de santé, et enfin l'organisation territoriale des soins** ».

6.2 Les axes de développement

Les établissements du département se sont fixés pour objectif de garantir l'éthique, la cohérence et l'efficacité pour l'apprentissage des apprenants.

Les directions des trois instituts de formation d'Eure-et-Loir ont retenu les priorités en enjeux suivants, constituant le socle de la politique territoriale de formation :

⁴¹ Stratégie de transformation du système de santé. Dossier de presse, mardi 13 février, 2018.



6.2.1 Favoriser une même qualité de prestation aux apprenants, au service des usagers et des employeurs

Les instituts ont mis en commun des modules et unités d'enseignement dans le but d'harmoniser les cours dispensés aux élèves et étudiants du territoire.

Les modules concernés sont les suivants :

- Module 2 : « L'état clinique d'une personne »
- Module 6 : «Hygiène des locaux hospitaliers »

L'unité d'enseignement concernée est :

- L'UE 4.5 S2 et S4 « Soins infirmiers et gestion des risques »

Ce travail d'harmonisation va être étendu aux autres modules et unités d'enseignement.

Les équipes pédagogiques tendent également à développer et à partager les pratiques pédagogiques innovantes à travers l'hybridation de l'enseignement et les scénarii de simulation.

6.2.2 Renforcer une politique de stages coordonnée

Les directions déterminent l'alternance théorie/stage pour chacun des instituts.

La mise en commun du catalogue de l'offre de stages du département est en cours de finalisation. Elle a pour but **d'optimiser l'accès aux différentes disciplines de stages**, en prenant en compte le parcours de l'étudiant et son lieu de résidence. Ce dispositif facilite le **travail collaboratif** entre les coordinateurs de stages de chaque institut.

Le deuxième axe de la politique de stages coordonnée menée à l'échelle du GHT a permis **d'harmoniser l'évaluation de la qualité des stages** sur l'ensemble du territoire (questionnaire de satisfaction des apprenants, questionnaire de satisfaction des tuteurs)

Leur analyse partagée permet des axes de réflexion communs entre instituts du GHT.

6.2.3 Optimiser l'efficacité des ressources humaines et matérielles de chaque institut au service du territoire

Les professionnels des instituts mettent en place **une cartographie des compétences** dans le but de les rendre visibles, de les **valoriser** et de pouvoir les partager à l'échelle du GHT. Ce dispositif **promeut l'optimisation et la mutualisation des compétences**.

6.2.4 Développer une culture qualité commune

L'institut de Chartres s'inscrit dans une démarche qualité impulsée par le Conseil régional. Quatre critères de qualité sont recensés :

- La finalité de la formation,
- Le positionnement de la formation dans l'environnement,
- L'organisation pédagogique,
- Le pilotage de la formation.

Si la réflexion dans les domaines de la finalité de la formation, l'organisation pédagogique et Le pilotage de la formation, est déjà bien avancée, le positionnement de la formation dans l'environnement devra être développé. Un document finalisé formalisera la mise en œuvre de ces différents domaines.

6.3 La politique managériale

« La politique managériale se définit comme l'élaboration des orientations stratégiques et des objectifs prioritaires à mettre en œuvre pour le management des professionnels de l'Institut de Chartres. Elle vise notamment à offrir une réponse adaptée et individualisée aux attentes des professionnels. Elle intègre les principes de la communication intergénérationnelle et tient compte des ressources disponibles. »⁴² Elle s'inscrit dans la logique de démarche qualité régionale qui se décline localement dans les Institut de Chartres.

A l'Institut de Chartres, la politique managériale est en cours d'élaboration. « Elle recouvre les domaines du management, de l'organisation, du recrutement, de la gestion des compétences [...], de la recherche et de l'innovation dans le champs des soins infirmiers [...]. Cette politique s'appuie à la fois sur une philosophie de soins et sur des valeurs fondamentales qui sous-tendent les pratiques professionnelles. Elle s'intéresse à l'individu et au collectif »⁴³.

⁴² DUFOUR, P., coordonnateur général des soins du CH Louis-Pasteur, Directeur par interim de l'IFSI/IFAS de Chartres, *Politique managériale de la Direction des soins 2017-2022/DDS/Février 2018*.

⁴³ Ibid.

La réflexion sur « **les fondements d'une équipe** », en amont de la mise en place de notre politique managériale, débouchera sur l'écriture par l'équipe d'une « Chartes des formateurs de l'Institut de Chartres ».

6.4 La qualité de vie des étudiants et le bien-être au travail de l'équipe

Le développement et la promotion de la qualité de vie des apprenants constituent des objectifs du projet qualité des Instituts.

L'Institut de Chartres a proposé aux étudiants de première année en 2018, un questionnaire relatif à « La santé des étudiants en formation ». Les résultats ont été transmis à l'équipe dans un premier temps et avant d'être relayés auprès des professionnels des structures de soins.

Un projet « Bien être » a permis d'accompagner la mise en place d'une journée Bien être à l'institut autour d'ateliers et d'organiser, y compris pendant la crise COVID de 2020 et 2021, des séances de sophrologie et de renforcement musculaire en lien avec la Contribution Vie Etudiante Campus (CVEC). La cohorte d'étudiants n'a pas pu être interrogée jusqu'en fin de son cursus en 2020 en lien avec la gestion de la crise COVID.

L'objectif de l'Institut reste celui de mesurer sur une prochaine cohorte, l'impact de la formation sur l'état de santé et le bien-être des étudiants. Cela implique aussi d'évaluer les évolutions socio-économiques et les motifs d'interruptions de formations.

6.5 Le calendrier de déploiement et plan d'action

Ce calendrier de déploiement retrace les projets partagés et le plan d'action à l'échelle des instituts du GHT.

Objectifs	Indicateurs	Échéances				
		2018	2019	2020	2021	2022
Garantir l'éthique, la cohérence et l'efficacité pour l'apprentissage des apprenants	- Grilles communes de sélection pour l'accès en formation initiale	E	E	E	E	E
	- Dispositifs pédagogiques harmonisés	E	E+C	E	E+C	E
	- Supports pédagogiques communs pour UE et modules	E	E+C	E	E+C	E
	- Politique de stage :					
	1. Alternance théorie/stage	E	E	E	E	E
	2. Catalogue de l'offre	C	E	E	E	E
	3. Principes planning			C	E	E
	4. Suivi des apprenants			C	E	E
	5. Enquêtes de qualité		C	E	E	E
- Planification GSU	E	E	E	E	E	
- Catalogue de l'offre des						

	actions de formation continue				C	E
Promouvoir l'optimisation des compétences des professionnels	- Cartographie des compétences	C	E	E	E	E
	- Mutualisation territoriale de compétences	E	E	E	E	E
Développer des pratiques pédagogiques innovantes	- Scenarii de simulations partagés	C	E+C	E+C	E+C	E+C
	- UE et modules hybridés partagés	E	E+C	E	E+C	E
Développer la politique de recrutement, d'accueil, de formation, d'évaluation et de fidélisation des professionnels	- Fiches de poste partagées	C	E	E	E	E
	- Formation des professionnels mutualisée	E	E	E	E	E
	- Parcours universitaire type master	E	E	E	E	E
	- Journée territoriale d'instituts		C	E+C	E+C	E+C
Développer une politique de management et d'organisation de la coordination pédagogique	- Séquences d'analyse de pratiques pédagogiques en équipe	E	E	E	E	E
	- Analyse de pratiques managériales de direction				C	E
	- Projet pédagogique partagé	E	E	E	E	E
Développer et promouvoir la qualité de vie des formateurs et des apprenants	- Projet qualité de vie des apprenants partagé			C	E	E
	- Projet qualité de vie des formateurs partagé			C	E	E
Renforcer la politique de communication sur les modes d'accès aux formations initiale et continue	- Journées Portes Ouvertes	E	E	E	E	E
	- Forums	E	E	E	E	E
	- Sites Internet	E	E	E	E	E
Développer le partage, la qualité de la traçabilité et de l'écriture professionnelle	- Logiciel de scolarité identique	E	E	E	E	E
	- Documents modèle administratifs				C	E
Promouvoir une dynamique de recherche pragmatique, innovante et prospective	- Travaux de recherche partagés		C	E+C	E+C	E+C
	- Participation à des travaux de recherche	C	E+C	E+C	E+C	E+C
	- Articles professionnels publiés	E	E	E	E	E
	- Communications lors de colloques professionnels	E	E	E	E	E
Mutualiser les ressources matérielles et logistiques	- Matériel pédagogique partagé	E	E	E	E	E
	- Utilisation commune de locaux spécifiques	E	E	E	E	E
	- Co-voiturage /					

	déplacements pédagogiques	E	E	E	E	E
C = Construction E = Evaluation et Réajustement						

6.6 Le suivi des projets

Toutes les actions ont été réalisées selon le projet et le calendrier décliné.

Certaines actions sont à poursuivre avec notamment la reprise de la Journée pédagogique Départementale annuelle des instituts du GHT. Celle-ci a été interrompue suite à la crise sanitaire de 2020.

Des axes prioritaires sont définis pour 2021-2022 :

- La rédaction d'une politique managériale de l'institut de Chartres
- Les projets de développement du télésoin en formation
- L'investissement dans une démarche qualité HCERES en complément de la certification QUALIOPI

Un comité de suivi régulier des projets est institué pour coordonner les avancements attendus.

CONCLUSION

L'évolution des métiers de la santé, la professionnalisation des formations sanitaires et l'universitarisation de la formation en soins infirmiers constituent un véritable challenge pour les Instituts. Face à ces changements, le développement des stratégies d'optimisation des ressources, des compétences en ingénierie de formation et coopération, s'avère incontournable.

Pour relever le « *Défi des compétences*⁴⁴ », il est indispensable d'évaluer la mise en œuvre de ce projet pédagogique pour une meilleure adéquation entre les besoins et les réponses apportées prenant en compte le contexte local et territorial dans lequel les trois Instituts du GHT sont inscrits.

L'équipe pédagogique et le directeur de l'institut de Chartres s'engagent à réaliser cette évaluation. Celle-ci portera sur les bilans réalisés au cours de l'année à propos de la conception, de la cohérence des orientations déclinées et des dispositifs de formation déployés. Il s'agit d'assurer une conformité aux textes réglementaires et aux engagements pris localement ainsi que dans le cadre du GHT.

⁴⁴ Titre de l'ouvrage de M.A. COUDRAY et C. GAY, Editions Masson, 2009, 191 pages

BIBLIOGRAPHIE

CHIOUSSE, Sylvie. *Pédagogie et apprentissage des adultes. État des lieux et recommandations*. [En ligne] Examen thématique de l'apprentissage des adultes. 2001. 141 pages [page consultée le 26 mars 2013]

COUDRAY Marie-Ange. *Le cadre enseignant en éveil : la fonction d'encadrement au défi de la quête de sens*. Seli Arslan, Paris, 2004, p.220.

FAIVRE André. *L'approche andragogique* [en ligne] Qu'est-ce que l'andragogie ? 1998 [page consultée le 18 mars 2013] <http://andragogue.net/andragogie.html>

Pédagogie / <http://cueep.univ-lille1.fr/pedagogie/-pedagogie.htm> [page consultée le 18 mars 2013]

FORMARIER Monique et JOVIC Ljiljana. *Les concepts en sciences infirmières*, A.R.S.I., Editions Mallet Conseil, 2009.

ANNEXES





Annexe II

DISPOSITIFS DE FORMATION

IFSI IFAS IFA – 7 rue Philippe Desportes – 28000 CHARTRES
N° SIRET 26280004800023 et TVA Intracommunautaire FR64262800048
Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 2428P000928 auprès Préfet de la Région Centre Val-de-Loire
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat (Article L.6352-12 du Code du Travail)

COMPOSITION ET ACTIVITES



Institut de Formation en Soins Infirmiers - Institut de Formation d'Aides-Soignants					
	Christophe PETERS Directeur des Soins				
	Catherine CHUFFART Adjointe au Directeur - Coordinatrice Pédagogique				
Formation AS	Formation IDE L1	Formation IDE L2	Formation IDE L3	Formation Ambulancier	
Valérie MESNARD Coordinatrice	Justine GNAHO Coordinatrice	Sandrine NEDELEC Coordinatrice	Christine LECUYER Coordinatrice	Sabine HAQUIN Coordinatrice	
Helena LLEDO (coordinatrice de stage)	Anne BOURGEOIS	Sophie HAYAUD	Bruno GUERRY	Laurent MARION	
Emilie THIERRY	Sadia THOMAS	Séverine DESANGLOIS	Marion PEPINEAU	Laurent MENEUT	
	Aurélié BRIZE	Clarisse CARDOSO	Florence REUILLER		
	Alexandra SOUBI				
Corinne LAROSE Assistante adm AS	Virginia JANVIER Assistante adm L1	Sara NOUET Assistante adm L2	Marie-Laure MOULIN Assistante adm L3		
CDI		TICE		REFERENT HANDICAP	
Stéphanie PISOT Documentaliste	Corinne LAROSE Aide Documentaliste	Ingénieur T.I.C. Ndeye Maty DIAGNE	Référent T.I.C. Paul Crayssac	Sandrine NEDELEC	

IFSI IFAS IFA – 7 rue Philippe Desportes – 28000 CHARTRES
 N° SIRET 26280004800023 et TVA Intracommunautaire FR64262800048
 Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 2428P000928 auprès Préfet de la Région Centre Val-de-Loire
 Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat (Article L.6352-12 du Code du Travail)