



Version : | 2024/09/06

PROJET D'INSTITUT - IFSanté Chartres

FORMATION EN SOINS INFIRMIERS

FORMATION D'AIDES-SOIGNANTS

FORMATION DES AMBULANCIERS

2024 – 2025



Adresse : 7 rue Philippe DESPORTES 28000 CHARTRES – Tél. 02.37.30.30.86
Email : secifsi@ch-chartres.fr

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES :	5
PRÉAMBULE.....	6
1. Enjeux territoriaux et principes retenus dans le GHT	7
1.1 L’Institut et le schéma régional des formations sanitaires et sociales.....	7
1.2 L’Institut et le GHT.....	10
1.3 L’Institut et le projet régional de santé 2023 2028.....	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.....	13
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	16
2.2.4 Impact logistique	16
2.2.5 Les perspectives	17
3. Les formations en soins infirmiers, d’aides-soignants et d’ambulanciers	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	22
3.1.4 Apprentissage des schémas d’action	23
3.1.5 Apprentissage du raisonnement clinique.....	23
3.1.6 Pédagogie de la réussite.....	24
3.1.7 L’esprit collaboratif, l’esprit d’équipe	25
3.1.8 L’alternance intégrative.....	27
3.1.9 Les valeurs	27
3.2 La formation théorique	28

3.2.1	La formation hybride.....	28
3.2.2	Les domaines d'expertise des formateurs	29
3.3	La formation clinique.....	29
3.3.1	Les stages sur le territoire	30
3.3.2	Les stages à l'international	31
3.3.3	L'analyse de pratiques professionnelles lors du suivi pédagogique.....	32
3.3.4	La simulation en santé.....	32
3.4	La formation continue	34
4.	Les acteurs de la formation	34
4.1	L'apprenant	35
4.2	Le formateur permanent.....	36
4.3	Le coordinateur d'année de promotion	38
4.4	Le coordinateur des stages.....	38
4.5	Le coordinateur « Erasmus+ ».....	39
4.6	Les intervenants extérieurs	39
4.7	Le pôle TIC	40
4.8	Le personnel administratif.....	40
4.9	La documentaliste	41
4.10	La direction	41
4.11	Les professionnels des lieux de stage.....	42
4.12	Les professionnels de l'hygiène des locaux.....	44
5.	Les ressources matérielles.....	45
5.1	Le centre de documentation	45
5.2	La salle modulable travaux de groupes/ateliers du numérique.....	45
5.3	Les outils TIC.....	45
6.	Les stratégies, axes de développement	46
6.1	Les stratégies	46
6.2	Les axes de développement	47
6.2.1	Favoriser une même qualité de prestation aux apprenants, au service des usagers et des employeurs.....	48
6.2.2	Renforcer une politique de stages coordonnée.....	48

6.2.3 Optimiser l'efficacité des ressources humaines et matérielles de chaque institut au service du territoire	48
6.2.4 Développer une culture qualité commune	49
6.3 La politique managériale	49
6.4 La qualité de vie des apprenants	50
6.5 Le calendrier de déploiement et plan d'action des instituts du GHT	50
6.6 Le suivi des projets des instituts du GHT	51
6.6.1 Coordination des stages à l'échelle des instituts du GHT :	51
6.6.2 L'offre de formation continue des instituts du GHT :	51
6.6.3 La fonction support documentation communication des instituts du GHT :	51
6.6.4 L'harmonisation des enseignements en formation infirmière (UE4.4) :	52
6.6.5 La fonction support administrative des instituts du GHT :	52
6.6.6 L'harmonisation des enseignements en formation infirmière (UE4.5) :	52
6.6.7 La fonction support simulation du GHT :	53
6.6.8 La fonction support Technologie Information Communication (TIC) du GHT :	53
CONCLUSION	54
ANNEXES	56
.....	57
Annexe II	58
DISPOSITIFS DE FORMATION	58
Annexe III	59
Annexe IV	62

LISTE DES SIGLES :

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
EA	Elève ambulancier
EHPAD	Etablissement Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
IFAS	Institut de formation d'aides-soignants
IFSI	Institut de formation en soins infirmiers
IFA	Institut de formation d'ambulanciers
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.

L'IFSI IFAS de Chartres est devenu, avec la création de l'IFA en 2021, l'IFSanté Chartres.

L'IFSanté Chartres a opté pour la dénomination d'**APPRENANTS** pour désigner les étudiants en soins infirmiers, les élèves aides-soignants et les élèves ambulanciers. Ce terme sera systématiquement employé dans ce projet hormis pour les spécificités inhérentes à chacune des formations considérées.

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

C'est un document écrit, communiqué à l'APPRENANT. 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 formation) 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 et des aides-soignants. 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.

¹ Citation de Confucius

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), 21 instituts de formation d'aides-soignants (IFAS) et 6 Instituts de formation ambulanciers (IFA).

Structure de formation ouverte depuis le 3 octobre 1960, l'IFSanté Chartres est agréé actuellement pour recevoir 100 ESI de première année, 65 EAS et 20 EA soit respectivement 6.5%, 5% et 9.5% de l'effectif régional².

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 formations paramédicales, ainsi qu'à la réglementation relative aux professions d'infirmier, d'aide-soignant et d'ambulancier.

Au regard de ses missions, l'IFSanté Chartres 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 : « préparation à l'élaboration du projet infirmier », « préparation à l'élaboration du projet d'aide-soignant », « formation au tutorat ». Une évolution vers la diversification et la complémentarité de l'offre de formation entre les trois Instituts du GHT est organisée pour chaque création de formation.

Concernant les actions de formation dédiées aux équipes des Instituts (administratives et pédagogiques), inscrites à l'offre de formation développée par chaque Institut du GHT, l'IFSanté Chartres adhère à la diffusion et à la gratuité de l'offre de formation pour les équipes des 2 autres instituts du groupement.

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

L'IFSanté Chartres renforce le principe de l'offre de formation initiale sur tout le territoire. Il constitue avec les 2 autres Instituts de formations paramédicales d'Eure et Loir, membres du GHT³, un établissement de formation central par le nombre d'apprenants (36% des apprenants du département) et sa situation géographique. Il rayonne dans un bassin de vie de 445 083 habitants, décrit comme englobant des centres urbains aux « *disparités sociales importantes* » avec des « *zones péri-urbaines dotées de peu de services* »⁴ ;

L'IFSanté Chartres s'intègre dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales 2022-2027 et ses 4 orientations stratégiques :

COMPRENDRE ET ADAPTER :

² Quota régional : 1575 places ESI, 1360 places EAS, 210 places EA

³ Groupement Hospitalier de Territoire

⁴ Recensement INSEE décembre 2016

L'IFSanté Chartres participe à la collecte des données recensées périodiquement par le Conseil Régional afin d'optimiser et de se coordonner avec la stratégie et la politique régionale en matière d'offre de formation.

FAIRE CONNAÎTRE ET DONNER ENVIE :

L'institut de Chartres développe le partenariat avec les employeurs et le Centre Formation par Apprentissage Sanitaire et Médico-Social de Blois la mise en place de contrats d'apprentissage au sein des formations initiales de septembre (IFSI, IFAS et IFA), doublées de rentrées spécifiques en janvier avec alternance (périodes théorie/périodes stages/périodes emploi) pour les formations d'aides-soignants et d'ambulanciers.

Dans le cadre de l'accompagnement des étudiants en soins infirmiers dans la démarche de contrat d'apprentissage, l'IFSanté Chartres formalise des préconisations de stage notamment, à destination du CFA SMS Blois, de l'apprenant et du maître d'apprentissage afin de sécuriser le parcours de stage obligatoire pour la présentation au jury du diplôme d'Etat d'infirmier.

L'IFSanté Chartres, fort de son expérience, pour ses dispositifs avec alternance (rentrées de janvier IFAS ou IFA) préconise des périodes de stages dans des structures n'appartenant pas au maître d'apprentissage, à la différence des périodes d'emploi réalisées chez le maître d'apprentissage. Cette modalité facilite et sécurise le positionnement des professionnels les encadrant en stage et enrichie l'expérience de l'apprenant.

Parallèlement, l'établissement poursuit le développement du partenariat avec les lycées, la chambre du commerce et de l'industrie, le pôle emploi, les salons des métiers et des formations ainsi que le Centre Formation d'Apprentis (CFA) en vue d'actions de communication régulières sur les formations, les aménagements et les passerelles.

L'IFSanté continue de développer des actions de type job dating visant à optimiser en amont de la formation, la mise en relation entre nouveaux entrants et potentiels employeurs dans le cadre de contrats d'apprentissage puis en fin de formations pour faciliter les premiers emplois, entre jeunes diplômés et employeurs du territoire.

La politique de communication institutionnelle valorise et relaie la communication liée aux dispositifs d'attractivité des métiers et des emplois mis en place par les tutelles et les établissements partenaires (primes, allocations...).

ACCOMPAGNER ET SOUTENIR :

L'IFSanté Chartres diversifie l'offre de formation selon l'évolution des modes de prise en soins (outils numérique, stage en milieu professionnel...).

L'équipe vient en soutien aux apprenants en difficultés par des contrats pédagogiques individualisés en cas de difficultés d'apprentissage,

La direction vient en aide aux apprenants en proposant le fonds social quand les critères sont réunis, mais aussi en prêtant du matériel (PC), en favorisant l'accès aux locaux pour le travail personnel.

L'institut développe sa politique de soutien à l'équilibre psychique et physique des apprenants par son dispositif « Bien être en formation » (sophrologie, hypnose, renforcement musculaire et psychologue) financés dans le cadre d'accords avec le CROUS (CVEC).

L'établissement facilite la mobilité des apprenants par la mise en relation avec les offres de transports régionaux et d'agglomération, encourage le transport écologique sur les courtes distances par la multiplication des abris à vélos.

La politique institutionnelle promeut l'intégration des Apprenants à Besoins Spécifiques (ABS, comprenant les personnes en situation de handicap) notamment par la mobilisation des cadres formateurs référents et des ambassadeurs volontaires parmi les étudiants, ces derniers participent activement aux instances en qualités d'invités (section de vie étudiante).

L'Institut dynamise la vie associative par un conventionnement entre l'institut et l'association des étudiants. Par un don annuel ainsi contractualisé, le bureau des étudiants organise des événements de vie étudiante ou de soutien aux apprenants.

La direction poursuit le partenariat avec la médecine préventive de l'hôpital support pour la santé au travail des apprenants.

L'établissement développe la collaboration et la communication avec les partenaires publics et privés dans le cadre d'offres de logements dédiés (Résidences pro santé avec places offertes aux étudiants, logement intergénérationnels, résidences CROUS, dispositifs soutenus par la ville...).

L'IFSanté Chartres prévient par l'ensemble de ces actions, les risques d'interruptions et lorsqu'elles ont lieu, accompagne et assure le suivi des situations d'interruptions de formation par l'analyse des causes afin de, le cas échéant, développer de nouvelles actions préventives adaptées.

INNOVER ET TRANSFORMER

L'IFSanté Chartres s'inscrit dans une démarche d'innovation pédagogique par le management de projets. Les formateurs et personnels technico administratifs référents de groupes projets contribuent ainsi à l'innovation selon les thématiques contributives dont ils ont la responsabilité : la qualité, la simulation, les technologies de l'information et de la communication, la recherche en formation, les stages, la formation continue, l'intégration des apprenants à besoins spécifiques, le bien être en formation, les stages Erasmus et à l'international, la communication. Des objectifs croisés et un suivi régulier des travaux de groupes, permettent une évolution intégrative des solutions dans les dispositifs de formation.

L'analyse des enjeux professionnels et de l'intérêt pédagogique constituent l'étape préalable à la mise en œuvre de tout projet innovant. La réflexion et l'élaboration des principes pédagogiques précèdent ainsi la technologie afin de ne pas évoluer dans une tendance sociétale non élaborée.

C'est ainsi que les étudiants bénéficient d'ateliers de simulation sur mannequin haute-fidélité, de mobilités internationales, de dispositif de formation expérimentaux, d'enseignements à modalités hybrides, d'enseignements numériques, d'exercices de conduite sur simulateur, d'accompagnement au bien être comme moyen de consolider les aptitudes à la bienveillance dans le soin tout en considérant des approches alternatives complémentaires aux soins (renforcement musculaire, sophrologie, hypnose, soutien psychologique).

L'équipe TICE composée d'une ingénieure pédagogique et d'un informaticien, fait partie des ressources spécifiques dans la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs, en lien avec leurs expertises

complémentaires pour le développement et l'exploitation du système d'information, des outils pédagogiques aux étapes d'ingénierie, de pédagogie et d'évaluation des données ou de résultats.

1.2 L'Institut et le GHT

L'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 des soins nommé par le Directeur des Hôpitaux de Chartres, conformément à la loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016⁵.

Ainsi, l'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 intéressant notamment la recherche en soins infirmiers (PHRIP⁶) et la recherche en pédagogie.
- 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 : télé-médecine...

1.3 L'Institut et le projet régional de santé 2023 2028

L'IFSanté Chartres contribue à la réflexion du PRS 2023 – 2028 en participant activement au groupe de travail traitant de l'attractivité des métiers, des compétences et des formations.

⁵ LOI n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé

⁶ Projet Hospitalier de Recherche Infirmière et Paramédicale

L'institut est partenaire par des orientations et actions concourant à l'attractivité des formations grâce à des actions telles que :

- L'accompagnement des habitants d'Eure et Loir dans leurs choix d'orientation professionnelle, en collaboration avec les Instituts du GHT (job dating apprentis, forum des métiers, journées portes ouvertes, interventions lycées, pôle emploi...);
- L'accompagnement au projet de formation (actions de formation continue : accompagnement au projet d'entrée en IFSI, en IFAS) ;
- La mobilité des étudiants dans la région ou le département, par mutation en fin de semestres, la réorientation par passerelles, ou la reconversion professionnelle ;
- L'inscription dans une démarche qualité confortée par la certification QUALIOPi depuis 2021 ;
- La formation au numérique ;
- La formation par apprentissage sur chaque formation : IFSI IFAS et IFA ;
- La formation aux soins préventifs (service sanitaire en IFSI) et l'implication des étudiants dans des actions annuelles (dépistage de diabète aux Artisanales) ;
- 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 de formation individuel, entretien de concertation en stage en cas de difficultés d'encadrement).
- Sa politique « bien-être » en formation, en support à la formation initiale.

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 (PHRIP⁷) 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.

⁷

Projet Hospitalier de Recherche Infirmière et Paramédicale

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'efficience. Cette efficience 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'IFSanté 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 ;

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

L'IFSanté Chartres contribue 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 les cadres de santé formateurs et les agents affectés à l'institut. 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 est également valorisée et peu débuter dès la formation initiale des professionnels.

L'IFSanté Chartres participe à « développer et promouvoir la qualité de vie au travail » en lien avec l'axe 4 du PSP, notamment par sa politique managériale, sa politique qualité et sa politique de gestion des risques.

L'Institut, par la formation et la conduite de projets de recherche, s'inscrit également dans le « Développement de la qualité des écrits professionnels » qui correspond à l'axe 7 du PSP.

L'IFSanté est également associé au Projet Médical et de Soins Partagé (PMSP) dans l'intégration des nouvelles pratiques et l'aménagement de parcours de stage.

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 de l'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'efficacité⁸* ».

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

L'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.

⁸

<http://www.cnrtil.fr/definition/coordination>

L'IFSanté Chartres collabore au **travail de co-construction d'enseignements et d'évaluations en soins infirmiers, en formation d'aides-soignants et d'ambulanciers**, 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 :

- Une contribution aux groupes de travail régionaux en lien avec le Conseil Régional et l'ARS ;
- L'élaboration et le respect des orientations régionales et leur déclinaison au niveau départemental ;
- Un travail collaboratif entre instituts du GHT sur les contenus de modules et d'UE.
- 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 sont des ressources mises à disposition du GHT pour travailler sur d'autres projets en lien avec la pédagogie.

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. L'IFSanté Chartres est inscrit dans cette volonté.

L'organisation territoriale de l'alternance théorie/stage est historiquement fonctionnelle est satisfaisante. Elle fait l'objet d'une évaluation annuelle. Elle intègre un volet plus large de la politique de stage décliné ci-après et qui reste, dans ces autres aspects, à développer.

L'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 doit servir ensuite 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'IFSanté Chartres s'inscrit 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. L'IFSanté Chartres est ainsi volontaire dans la mutualisation de matériel d'enregistrement audio vidéo, simulateurs et dans l'usage des visioconférences entre formateurs 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 et l'accessibilité aux inscriptions gratuites entre instituts du GHT. L'IFSanté Chartres collabore chaque année à l'élaboration et diffusion d'un livret d'offre de formation continue commun aux trois instituts du GHT. Ainsi, l'offre de formation peut devenir complémentaire ou collaborative au bénéfice des professionnels ou candidats à l'entrée en formation.

Afin de promouvoir **l'optimisation des compétences des professionnels et le développement des pratiques pédagogiques innovantes**, l'Institut de Chartres soutient activement un plan de formation professionnelle des cadres formateurs (Master II, Diplôme Universitaires professionnels, formations professionnelles...). Ces professionnels sont associés à la cellule d'appui : « Innovation et recherche en soins et pédagogie » pour accompagner les projets innovants en pratiques pédagogiques. Par ailleurs, la cartographie interne et départementale des compétences est utile à l'optimisation des spécialités auprès des instituts dans le cadre d'un partage des compétences.

L'innovation pédagogique se poursuit selon deux thématiques prioritaires au niveau national et encadrées par pilotage de l'ARS :

- Les innovations en matière de simulation en complément et substitution de temps passé en stage
- Les compétences socles numériques enseignées dans le cadre réglementaire, en formation en soins infirmiers puis adaptées aux autres formations (aides-soignants et ambulanciers).

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, volontaire 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 de communication se fait en coordonnant le comité « documentation et communication » institutionnel et la cellule d'appui de même nom à l'échelle des instituts du GHT ;
- L'implication de toute l'équipe aux différentes opérations de communication : chaque professionnel de l'institut est ambassadeur de l'institut et de son offre de formations.

L'IFSanté 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 » 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, retour d'expériences, 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 faciliter l'accessibilité et l'intégration des nouveaux arrivants ;
- La collaboration de la cellule d'appui « innovation et recherche pédagogique », 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 pédagogique », chargée de s'articuler avec la cellule recherche clinique de l'établissement support.
- 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 ;
- 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

L'IFSanté Chartres contribue ainsi au développement d'une culture qualité des processus de formation, par son approche intégrative et participative, contribuant au processus d'acculturation des professionnels.

Dans cette démarche, l'institut de Chartres développe :

- Le travail en équipe ;
- L'approche processus de sa formation ;
- 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 certification de l'institut.

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 diplômés.

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 :

- 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

La motivation du formateur est bien sûr de faire avancer la pensée de l'étudiant mais cela ne peut se faire que s'il évolue dans 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'IFSanté 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 et 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 l'étudiant en soins infirmiers, l'élève aide-soignant et ambulancier à devenir autonome, responsable et réflexif, donc un professionnel compétent.

A l'IFSanté 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, infirmiers, ambulanciers, cadres de santé, psychologues, médecins, universitaires, CFA...) 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 ;
- La formation continue des partenaires (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 aides-soignants, des infirmiers que des ambulanciers, 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 »*⁹

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.

⁹ 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'IFSanté 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 ¹⁰ :

- 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 5 blocs de compétences ¹¹ :

- Bloc 1 - Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale
 - 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 risque lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer
- Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration
 - 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
- Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants
 - Compétence 6- Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage

¹⁰ Annexe II de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier

¹¹ Annexe II de l'Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux

- Compétence 7 – Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels
- Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention
 - Compétence 8- Utiliser des 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
- Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques
 - 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 pluri-professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques

Le métier d'ambulancier se décline en 5 blocs de compétences ¹² :

- Bloc 1. - Prise en soin du patient à tout âge de la vie dans le cadre de ses missions
 - Compétence 1. Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner le patient et son entourage
 - Compétence 2. Accompagner le patient dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant le matériel adapté
 - Compétence 3. Mettre en œuvre des soins d'hygiène et de confort adaptés aux besoins et à la situation du patient
- Bloc 2. - Réalisation d'un recueil de données cliniques et mise en œuvre de soins adaptés à l'état du patient notamment ceux relevant de l'urgence
 - 4. Apprécier l'état clinique du patient dans son domaine de compétences
 - 5. Mettre en œuvre les soins adaptés à l'état du patient notamment ceux relevant de l'urgence
- Bloc 3. - Transport du patient dans le respect des règles de circulation et de sécurité routière
 - Compétence 6. Réaliser la préparation, le contrôle et l'entretien du véhicule adapté au transport sanitaire terrestre afin de garantir la sécurité du transport
 - Compétence 7. Conduire le véhicule adapté au transport sanitaire terrestre dans le respect des règles de circulation et de sécurité routière et de façon adaptée à l'état de santé du patient
- Bloc 4. - Entretien des matériels et installations du véhicule adapté au transport sanitaire terrestre en tenant compte des situations d'intervention
 - Compétence 8. Utiliser des techniques d'entretien du matériel et des installations adaptées dans son domaine de compétences en prenant en compte la prévention des risques associés
 - Compétence 9. Repérer, signaler, traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien du véhicule, du matériel et des installations et en assurer la traçabilité
- Bloc 5. - Travail en équipe et traitement des informations liées aux activités de l'ambulancier, à la qualité / gestion des risques
 - Compétence 10. Rechercher, traiter, transmettre les informations pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités et transmettre ses savoir-faire professionnels

¹² Annexe II de Arrêté du 11 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'ambulancier et aux conditions de formation de l'auxiliaire ambulancier

- Compétence 11. Organiser et contrôler son activité, coopérer au sein d'une équipe pluri professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques

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.* »¹³

« *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 »¹⁴.

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

- 1- l'interférence avec autrui, l'interdépendance par différentes modalités :
 - 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 parrainage pour les étudiants en soins infirmiers de 1ère et les élèves AS par les 2ème année ;
 - de l'encadrement en stage sur un soin par un apprenant expérimenté (L3 ou L2 sur L1 ou ESI sur EAS ou EA) dans le cadre de l'évaluation des compétences en formation des pairs ;
 - des temps de régulations de promotion ;
- 2- la référence et le respect de la loi s'appuie sur l'analyse des situations personnelles et professionnelles à travers :

¹³ 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.

¹⁴ Ibid

- le référentiel de compétences ;
- les règlements intérieurs ;
- le code du travail ;
- le code de la santé publique.

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 en formation, sur la base des besoins en compétences, des projets individuels et du parcours, et à partir d'une offre de stage pré établie.

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.** »¹⁵

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 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.** »¹⁶ L'erreur qui se répète, révèle souvent un besoin de clarification de concept.

3.1.5 Apprentissage du raisonnement clinique

¹⁵ Ph. JONNAERT, Compétences et socioconstructivisme, Un cadre théorique, Collection Perspective en éducation et formation, Edition De Boeck, 2006, p. 78

¹⁶ D. PROUST-MONSAINGEON, Quel accompagnement au changement de pédagogie pour les équipes des IFSI ?, in Soins cadres de santé, Supplément n°68, Décembre 2008

Le raisonnement clinique est intégré dans les référentiels de formation des paramédicaux favorisant ainsi le **raisonnement clinique partagé**. Le raisonnement clinique se construit dans le partage des savoirs et des connaissances et dans une articulation entre les compétences communes et les compétences spécifiques.

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* »¹⁷.

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, LINDEMAN¹⁸ 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 ;
- 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'IFSanté Chartres, cet accompagnement se décline par la réalisation de :

¹⁷ Dictionnaire de l'ARSI

¹⁸ Andragogue Américain

1. Suivis pédagogiques individualisés à 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 (LOG IFSI®),
6. Plate-forme de e-learning avec suivi individualisé des apprenants,
7. Contrats pédagogiques pour les apprenants en complément de formation, les apprenants réintégrant la formation et les apprenants en difficultés pédagogiques.

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 :

- Engagement¹⁹ ;
- Socialisation²⁰ ;
- Interaction ;
- Equipe, travail en équipe²¹.

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 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 :

¹⁹Les 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.

²⁰Les concepts en sciences infirmières, sous la direction de Monique Formarier et Ljiljana Jovic, A.R.S.I., Editions Mallet Conseil, 2009, p. 192

²¹ Les concepts en sciences infirmières, sous la direction de Monique Formarier et Ljiljana Jovic, A.R.S.I., Editions Mallet Conseil, 2009, p. 170

- « 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'IFSanté Chartres 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'ambulanciers 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'alternance²² 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).

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.

²² G. LE BOTERF, Professionnaliser : le modèle de la navigation professionnelle, Collection Eyrolles ; Editions d'Organisation, 2007, p. 95

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*²³. » 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 et formation d'ambulanciers).

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.

²³ Ibid.

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.
- la réalisation de cours en visioconférence quand la ressource en compétences ou expertise l'exigent.

L'IFSanté Chartres a fait le choix de développer ces pratiques sur la base d'une unité d'enseignement par semestre ou module sur l'ensemble des formations, de façon adaptée aux spécificités de chaque unité et module.

L'IFSanté Chartres applique le principe selon lequel tout enseignement distanciel fait l'objet d'une exploitation systématique en présentiel, afin de sécuriser la compréhension des apprenants.

Certaines évaluations sont également organisées avec dépôt en ligne en fonction de la pertinence, de l'intérêt pédagogique et des règles de sécurité.

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...
- 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 référence à l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier (annexe III), 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'institut 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 apprenants ;
- 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 complémentarité entre l'enseignement théorique et clinique est développée dans le cadre de la cohérence entre les pratiques et l'approche conceptuelle des soins.

Le développement du partenariat IFSanté Chartres - 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.

L'IFSanté Chartres participe au projet soutenu par l'ARS dans la perspective d'un parcours de stage innovant en formation infirmière : l'IFSI a mis en place, dans le respect du cadrage régional co-construit, un dispositif sur le semestre 1 permettant une intégration progressive en stage et évitant les chocs de représentation de stage, voire les ruptures de formation.

Le dispositif dérogatoire et innovant répond à un besoin de prévention d'interruption de formation et d'alternative aux capacités d'accueil et encadrement en stage.

3.3.2 Les stages à l'international

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 où 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 + » en octobre 2016, et renouvelé en 2021, propose des stages dans le cadre du programme d'échanges européens. **Un accord de partenariat a été signé avec la Hogeschool de Bruxelles, l'Université de Patras en Grèce, l'Université d'Evora au Portugal**

et l'Université de Vilnius en Lituanie. Les partenariats évoluent chaque année par la prospection de l'équipe et des apprenants.

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 **d'optimiser l'offre de stages dans les pays et écoles éligibles à la charte ERASMUS.**

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 chacun dans sa manière d'acquérir les compétences.

Une individualisation de la formation par un suivi personnalisé, qui priorise le projet de formation de l'étudiant ou élève, 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 le portfolio pour l'ensemble des apprenants, les autoévaluations en e-learning et les évaluations formatives (précédant les évaluations normatives, notées). Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans le dispositif de formation²⁴ de chaque promotion quelle que soit la filière.

3.3.4 La simulation en santé

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

²⁴

Cf. Annexe II

équipe de professionnels²⁵ ».

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 - 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*²⁶ » et leurs conceptualisations.²⁷ **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 performant 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.

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.

En conclusion, la simulation en santé participe au processus de formation des soignants en mettant en avant

²⁵ 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,

²⁶ LE BOTERF, G. Professionnaliser. Le modèle de la navigation professionnelle. Paris : édition d'organisation, coll. Eyrolles, 2007,144 p.

²⁷ BOET Sylvain ; GRANRY Jean-Claude ; SAVOLDELLI Georges. *La simulation en santé: de la théorie à la pratique*, 2013.

le principe éthique²⁸ « *jamais la première fois sur le patient* »: Un apprentissage sans risque pour le patient.²⁹

3.4 La formation continue

L'Institut propose des actions de formation continue à destination des professionnels :

- Bonnes pratiques de sécurité transfusionnelle
- Accompagner la personne âgée dans ses soins d'hygiène et de confort
- Former des assistants de soins en gérontologie
- Optimiser les transmissions ciblées
- Développement professionnel sur les nouvelles activités aides-soignantes
- Tutorat des étudiants en soins infirmiers
- Tutorat des élèves aides-soignants
- Se tester pour accéder à la formation aide-soignante
- Se former au métier d'auxiliaire ambulancier
- Se former aux nouveaux actes professionnels d'ambulancier dans le cadre de l'aide médicale urgente
- Techniques de manutention auprès des personnes dépendantes

L'IFSanté propose également des actions à destination de tout public pour accompagner les projets professionnels :

- Accompagner à l'élaboration du projet conduisant au métier d'infirmier
- Accompagner à l'élaboration du projet conduisant au métier d'aide-soignant

Ces actions de formation mobilisent les professionnels experts dans les domaines.

4. Les acteurs de la formation

L'organisation pédagogique³⁰ de l'IFSanté 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.

²⁸ Arrêté du 26 septembre 2014 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier, article 5.

²⁹ 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): 783788 cité par Boet, Sylvain, Jean-Claude GRANRY, et Georges SAVOLDELLI. *La simulation en santé: de la théorie à la pratique*, 2013.

L'équipe pédagogique comprend 18 formateurs (trices), lesquels participent à la formation des apprenants.

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'IFSanté Chartres, l'apprenant est engagé dès son entrée en formation, dans 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.* »³¹

« 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* »³².

« *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 !* »³³. 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. »³⁴

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.

³⁰ Cf. Annexe III

³¹ Marie-Ange Coudray, La réflexion infirmière rénovée, une ouverture et des opportunités, in Soins cadres de santé, Supplément n°68, Décembre 2008

³² 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>

³³ Ibid. 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>

³⁴ 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]

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

4.2 Le formateur permanent

Sous la responsabilité du directeur de l'institut³⁵, 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 apprenants.

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'IFSanité 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.

³⁵ Article 6 de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif aux autorisations des instituts de formation préparant aux diplômes d'infirmier [...]

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.

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 18 formateurs sont mobilisés pour actualiser les dispositifs de formations au cours de séminaires annuels et les mettre en œuvre dans chaque formation. Cf. annexe 2.

Le rôle du formateur à l'Institut de Chartres est en cohérence avec le rôle de ses homologues et collaborateurs au sein des autres Instituts. Il respecte les règles professionnelles et il s'implique dans la mise en œuvre du dispositif de formation, dans le sens du développement 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.

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'IFSanté 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 curriculums 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.

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'efficacité 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 Le coordinateur d'année de promotion

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

Il 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.

Il est accompagné dans ses différentes missions par la coordinatrice pédagogique.

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

4.4 Le coordinateur des stages

Sous l'autorité du directeur, le coordinateur des stages évalue les besoins, entreprend des démarches de prospection, et négocie les capacités d'accueil en lien avec chaque établissement partenaire.

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

Il 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, il 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.

Le coordinateur des stages et la cellule d'appui « Partenariat pour l'alternance en formation et pour la politique de formation » peuvent s'autosaisir pour proposer des améliorations dans le cadre de la qualité liée à l'organisation des stages.

4.5 Le coordinateur « Erasmus+ »

En collaboration avec le directeur, le coordinateur « 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.

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

Le coordinateur « Erasmus + » et la cellule d'appui « Politique et Gestion des stages » 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/ 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 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 pôle TIC

Le pôle TIC (technologie de l'information et de la communication) est composé de référents TIC : un ingénieur pédagogique multimédia et un informaticien. Le premier a des compétences en conduite projet, le second en solutions et applications technique, gestion du parc technologique. Ils collaborent en support aux projets de formation hybride et solutions innovantes.

Le pôle TIC de l'IFSAnté Chartres travaille en collaboration avec l'ingénieur pédagogique de l'IFSI IFAS de Dreux, et l'informaticien de l'IFSI IFAS de Châteaudun 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 CEFIM³⁶ 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.

³⁶ Centre Européen de Formation Informatique et Multimédia

Le secrétariat pédagogique : il concourt à l'ensemble des activités administratives de la sélection des candidats à la délivrance des diplômes d'Etat. Il se subdivise en quatre domaines : infirmière ; aide-soignante, ambulancier et formation continue.

A l'IFSanté Chartres, le personnel administratif participe aux missions transversales telles que la saisie et la présentation des résultats des questionnaires, l'aide à la documentation, 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'institut³⁷.

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 secrétaires forment au niveau du GHT la « cellule d'appui administrative ».

4.9 La documentaliste

La documentaliste est membre du réseau national des documentalistes hospitaliers (RNDH) et du réseau SIDOC des documentalistes en santé de la région Ile-de-France. **Elle collabore avec le réseau Parédoc qui regroupe les 13 IFSI de la région Centre Val-de-Loire.** Elle constitue un partenaire pivot dans la veille documentaire. Elle accompagne les étudiants utilisateurs du CDI, dans la recherche documentaire utile à leur travail d'initiation à la recherche (TIR). A la demande des formateurs et sur validation de la direction, elle peut intervenir auprès des apprenants, dans le cadre des enseignements en lien avec Initiation aux méthodes de recherche documentaire, de lecture et d'écriture.

Elle est référente et animatrice de 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.

³⁷ Cf. Annexe III

Le directeur

En lien avec les directeurs des deux autres instituts faisant partie du GHT d'Eure et Loir, le directeur de l'institut de Chartres pilote, met en œuvre et évalue le projet partagé des instituts.

Par ailleurs, il s'inscrit en tant que membre de l'équipe de direction de l'établissement de santé support, notamment en participant au comité de direction, et aux instances institutionnelles ou de groupement des établissements de santé 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'IFSanté Chartres 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'IFSI-IFAS-IFA
- de l'accueil, de l'orientation et de l'accompagnement des apprenants en difficultés, dans le cadre de décisions pédagogiques ou disciplinaires.

Il est membre de la Commission d'examen des vœux régionale spécifique à Parcoursup (bacheliers entrant en IFSI), est responsable des dispositifs de sélections pour les autres formations (IFAS, IFA) ou modalités (entrée par Formation Professionnelle Continue en IFSI). Il participe aux jurys régionaux de diplomation.

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 maitre de stage :

Responsable d'encadrement dans le service d'accueil, il organise et 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'ESI. 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 (règlementation, 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 appel d'offre régulier, 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 de références, d'information et de recherche pour les apprenants, et l'équipe pédagogique, le CDI participe au dispositif général de formation.

Sa gestion est assurée par une documentaliste et une secrétaire assurant à temps partiel une fonction d'aide documentaliste³⁸.

Le CDI est constitué de plus de 2805 livres auxquels s'ajoutent, des abonnements à des revues professionnelles, des documents vidéo. Il est une ressource dans le parcours de formation de l'apprenant. Le CDI propose un accès à des revues professionnelles partenaires en ligne via le portail documentaire régional des instituts de formation.

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 ; le CDI 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 applicables³⁹. **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,

³⁸ Cf. Annexe II

³⁹ Loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée par la loi du 6 août 2004

- Le centre de documentation et d'information équipé de 3 ordinateurs,
- 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 CELENE (IFSI) et MOODLE (IFAS, IFA),
- Site internet institutionnel,
- Page Facebook® institutionnelle,
- Instagram®
- LinkedIn®
- Chaîne You tube® institutionnelle.

L'IFSanté Chartres est à l'initiative depuis 2019, d'un projet immobilier de rapprochement avec le campus universitaire de Chartres (Eure et Loir Campus). Il s'agit de répondre aux besoins en places pour accueillir un quota augmenté (130 étudiants en soins infirmiers en 1^{ère} année au lieu de 100 actuellement et 75 élèves aides-soignants au lieu de 65), et d'optimiser la vie et l'attractivité des formations inhérentes aux campus de formations pluridisciplinaires. Le projet soutenu par le Centre Hospitalier, le Conseil Régional, le Conseil Départemental et Chartres Agglomération vise l'intégration de nouveaux locaux en septembre 2026. L'ensemble de l'équipe participe au projet dans la définition des besoins et l'intégration des nouveaux locaux.

6. Les stratégies, axes de développement

6.1 Les stratégies

Les enseignements de l'IFSanté Chartres sont mis en œuvres en fonction des priorités liées aux mutations du système de santé.

L'IFSanté Chartres prend appui sur la Stratégie Nationale de Santé (SNS) et ses grandes orientations 2023- 2033, l'IFSanté oriente ainsi sa politique sur des axes prioritaires :

Une contribution à l'adaptation du système de santé au changement climatique et l'atténuation de ses impacts sur le climat et la biodiversité :

Les maquettes pédagogiques prévoient la sensibilisation des futurs acteurs de santé en matière d'urgence climatique, de transition écologique et d'écoconception des soins. Des professionnels conscients de l'impact

écologique de leurs usages, seront plus à même d'adapter leurs pratiques vers des soins écoresponsables et pertinents.

L'attractivité et la fidélisation des futurs professionnels de santé, du social et du médico-social :

L'IFSanté participe à l'attractivité des formations et des emplois par :

- l'augmentation des capacités en formation initiale,
- la promotion de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation,
- la valorisation de la VAE,
- Le renforcement de la formation continue, y compris par de nouvelles formations en partenariat avec le CH support.
- La promotion des contractualisations directes avec les employeurs avant, pendant ou en fin de formation (job dating, contrat d'allocations d'études, primes d'emploi...)
- Le développement de stages en centres de santé, en maisons de santé pluri professionnelles ainsi que des parcours de stage dans une logique de filière de soins.

Le développement de la prévention en santé

Les dispositifs de formation au sein de l'IFSanté prévoient des actions collaboratives en prévention auprès des populations dans le territoire, en particulier des plus vulnérables.

Le développement du numérique pour rendre chacun acteur de sa santé

Les enseignements, notamment dans le cadre du socle des compétences numériques, permettent de former les futurs professionnels :

- à l'usage régulier de « Mon espace santé » ;
- au recours à la télésanté ;
- aux risques et règles de sécurité liés au numérique ;
- à la sensibilisation des usagers au site <https://santé.fr> pour mieux les informer sur la santé dans un contexte de multiplication des fausses informations, et sur l'offre de santé accessible ;
- à l'utilisation de "service d'accès aux soins" pour mieux orienter les patients dans le cadre des soins non programmés et contribuer ainsi à la régulation des flux dans les services d'urgences.

Le développement de la démarche recherche dans des thématiques prioritaires dans la recherche

professionnelle :

Les thèmes prioritaires sont communiqués aux étudiants :

- Sécurité sanitaire,
- Prévention,
- Promotion de la santé,
- Déterminants de santé,
- Empowerment du patient

Les enseignements en recherche et méthode de recherche, en lien avec le nouveau référentiel de formation IDE à venir, seront de nouveau adaptées au niveau d'exigence, notamment par les qualités et certifications des intervenants dans ce domaine.

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 :

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

Les IFSI/IFAS 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 enseignements auprès des élèves aides-soignants relatifs à l'état clinique d'une personne et à l'Hygiène des locaux hospitaliers ont fait l'objet d'une harmonisation.

Les enseignements en formation infirmière portant sur les « Soins infirmiers et gestion des risques » (UE 4.5 S2 et S4) ont fait l'objet d'une harmonisation départementale.

L'IFAS de Chartres adapte les modalités et contenus, dans le cadre d'une harmonisation régionale et départementale consécutivement au dernier référentiel de formation (arrêté du 10 juin 2021).

Ce travail d'harmonisation va être poursuivi avec l'arrivée attendue du futur référentiel de formation en IFSI.

Les équipes pédagogies partagent et développent les pratiques pédagogiques innovantes à travers l'hybridation de l'enseignement et les scénarii de simulation, notamment.

6.2.2 Renforcer une politique de stages coordonnée

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

Un catalogue de l'offre de stages du département permet de se coordonner dans la mise en stage sur le territoire. Elle a pour but **d'optimiser l'accès aux différentes disciplines de stages**, en prenant en compte le parcours de l'apprenant 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.

L'IFSanté Chartres s'inscrit dans un projet de collaboration pour la gestion des stages de l'établissement support, visant à optimiser la qualité et la capacité d'accueil en stage avec le principal partenaire.

Les référents de stage de chaque institut sont membres de la cellule d'appui « Politique et gestion des stages » et se rencontrent régulièrement afin d'améliorer leur coordination et l'ingénierie des stages.

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

Les professionnels des instituts ont participé à la mise en place d'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 permet de **promouvoir l'optimisation et la mutualisation des compétences**.

6.2.4 Développer une culture qualité commune

A l'instar des instituts du GHT, l'institut de Chartres s'inscrit dans une démarche qualité reposant sur les critères qualité du Référentiel National Qualité (RNQ) nommé QUALIOPI®.

L'IFSanté fait le choix d'inscrire l'ensemble de l'équipe dans cette démarche par l'animation de groupes critères (ceux du RNQ) pluri professionnels, lesquels sont pilotés par un COPIL qualité interne.

Ces groupes sont mobilisés dans une veille permanente des process qualité par critère. Le COPIL Qualité coordonne la complémentarité des groupes critères.

La démarche qualité est donc intégrative et continue.

La formation continue et les qualifications des professionnels contribuent à développer la culture qualité.

L'approche de l'erreur au travail ainsi que le traitement des évènements indésirables contribuent au développement d'une culture et d'une dynamique apprenante, adaptative et vertueuse

6.3 Les fondements de 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'IFSanté Chartres. Elle vise notamment à offrir une réponse adaptée et individualisée aux attentes professionnelles et institutionnelles. Elle intègre les principes de la communication et tient compte des ressources disponibles. Elle s'inscrit dans la logique de démarche qualité de l'Institut.

A l'IFSanté Chartres, la politique managériale s'adresse à des professionnels salariés des hôpitaux de Chartres, soumis aux mêmes droits et obligations dont relèvent l'ensemble des agents hospitaliers.

La politique de l'IFSanté Chartres recouvre les domaines du management, de l'organisation, du recrutement, de la gestion des compétences, de la recherche et de l'innovation dans le champ de l'ingénierie de formation des futurs et actuels auxiliaires médicaux.

La politique institutionnelle s'appuie sur :

- les prérogatives de direction et les niveaux de responsabilité de chacun,
- une philosophie managériale et pédagogique
- des valeurs fondamentales.

Elle s'applique à la gestion des ressources au service des usagers : apprenants et grand public.

Elle optimise et valorise le bon fonctionnement et les bonnes pratiques propices au développement de l'activité de l'institut, au travail d'équipe et au développement professionnel.

La réflexion sur « **les fondements d'une équipe** » a permis d'identifier collectivement les valeurs communes partagées au sein de l'institut de Chartres, avec les apprenants et parties prenantes dans la formation (Annexe I).

La performance passe par l'épanouissement au travail. Ces deux approches interdépendantes trouvent leur équilibre dans l'autonomie développée individuellement et collectivement, par les formateurs, les administratifs et les techniciens, selon les principes de compétences, de subsidiarité et de niveaux de responsabilités lié à chaque fonction.

La liberté d'initiative comme principale valeur d'équipe, est possible grâce au développement des compétences, à la capacité à considérer le contexte et à argumenter chaque projet.

La direction développe ainsi les formations de l'équipe, les temps, espaces et outils de communication, de régulation et de décisions incombant à la direction afin de mener à bien les projets institutionnels, régionaux, règlementaires, d'équipe, indispensables à la qualité des formations.

La politique Managériale est formalisée et s'appuie sur ces fondements ainsi que sur des principes applicables aux relations de travail en tenant compte des droits et des obligations propre à chaque niveau de responsabilité.

6.4 La qualité de vie des apprenants

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

Chaque apprenant bénéficie d'un suivi pédagogique individualisé, réalisé par un formateur référent. Les rendez-vous réguliers à l'initiative du formateur et/ou de l'apprenant contribuent à l'épanouissement de l'apprenant dans son apprentissage. Le formateur adopte pour cette mission une posture d'écoute active, de médiation et de soutien au développement des capacités d'apprentissage.

L'IFSanté Chartres propose, en complément, aux étudiants un dispositif d'accompagnement dans leur bien être en formations grâce au réinvestissement de leur Contribution à la Vie Etudiante et Campus (financement accordé par le CROUS sur projet soutenu par l'institut) sous la forme de cours de renforcement musculaire, de sophrologie, d'hypnose et d'un accompagnement psychologique par des professionnels experts dans leurs domaines.

Les enquêtes régulières, bilans de satisfaction et l'avis des représentants des apprenants siégeant en section de vie de l'établissement, participent à l'amélioration de l'environnement, des organisations et des pratiques propices au bien être des apprenants.

6.5 Le calendrier de déploiement et plan d'action des instituts du GHT

Ce calendrier de déploiement retrace les projets partagés et le plan d'action à l'échelle du territoire (Cf. Annexe IV).

Le projet pédagogique partagé des instituts du GHT dans lequel s'inscrit le projet de l'institut est réactualisé chaque année.

6.6 Le suivi des projets des instituts du GHT

6.6.1 Coordination des stages à l'échelle des instituts du GHT :

Les points forts des instituts dans la coordination des stages sur le département, sont :

- La cohésion et la dynamique du groupe
- Les échanges de places de stage entre les 3 instituts pour l'optimisation des stages

Les objectifs de coordination des stages 2024-2025 :

- Avoir une vue d'ensemble des places de stages données aux stagiaires extérieurs à l'Eure-et-Loir sur nos établissements supports
- Maintenir et stabiliser les capacités d'accueil
- Développer un outil commun « carnet de bord » des apprenants
- Collaborer et optimiser en lien avec les établissements de santé supports le nombre de places allouées aux stagiaires des instituts du GHT au regard des places allouées aux instituts des autres départements et/ou régions.

6.6.2 L'offre de formation continue des instituts du GHT :

Les points forts des instituts du GHT en formation continue sont :

- Des fiches harmonisées pour la lisibilité
- Une dynamique co constructive
- Le professionnalisme des équipes supports

Les objectifs de coordination de l'offre de formation continue 2024-2025 sont :

- Diffuser le catalogue d'offre de formation continue en version dématérialisée
- Optimiser la création des supports pédagogiques pour les nouvelles formations proposées par les instituts
- Développer un questionnaire de satisfaction harmonisé
- Réaliser et partager l'état des lieux des supports de formation par action de formation

6.6.3 La fonction support documentation communication des instituts du GHT :

Le point fort de la fonction support documentation et communication des instituts du GHT est :

- Une équipe de documentalistes et chargées de communication.

Les objectifs de la fonction support documentation et communication des instituts 2024-2025 sont :

- Réaliser le catalogue formation continue 2025-2026 selon le format dématérialisé attendu et le diffuser
- Proposer des supports de communication
- Développer les pratiques par des temps d'échanges entre documentalistes

6.6.4 L'harmonisation des enseignements en formation infirmière (UE4.4) :

Les points forts de la coordination des référents de l'enseignement UE 4.4 sont :

- Des contenus pédagogiques de l'UE 4.4 Semestre 2, harmonisés entre les instituts
- Des modalités d'évaluation et des critères de notations de l'UE 4.4 semestre 2, harmonisés.

Les objectifs de la coordination des référents de l'enseignement UE 4.4 pour 2024-2025 sont :

- Des contenus pédagogiques de l'UE 4.4 Semestre 4 harmonisés
- Des modalités d'évaluation et des critères de notations de l'UE 4.4 semestre 4, harmonisés.

6.6.5 La fonction support administrative des instituts du GHT :

Les points forts de la coordination des équipes administratives des instituts sont :

- Une communication des résultats d'évaluations aux apprenants, harmonisée
- Une dynamique constructive des équipes administratives

Les objectifs de la coordination des équipes administratives des instituts pour 2024-2025 :

- Poursuivre l'harmonisation et la simplification d'au moins une pratique administrative
- Mettre en œuvre l'auto formation entre pairs (EDOF...)
- Proposer une organisation sécurisant les activités administratives ne pouvant pas être interrompues.

6.6.6 L'harmonisation des enseignements en formation infirmière (UE4.5) :

Les points forts de la coordination des référents de l'enseignement UE 4.5 sont :

- Les taux de réussite aux évaluations
- Les outils pédagogiques partagés
- Une dynamique constructive des formateurs référents

Les objectifs de la coordination des référents de l'enseignement UE 4.5 pour 2024-2025 sont :

- Une nouvelle présentation des TD Glossaire visant à les rendre pédagogiquement plus attrayants

- Réactualiser, faire évoluer les supports vidéos avec l'appui technique des référents TIC des instituts du GHT

6.6.7 La fonction support simulation du GHT :

Les points forts de la simulation dans les instituts du GHT sont :

- Une équipe pluri professionnelle (formateurs, informaticiens, ingénieurs pédagogiques)

Les objectifs de la fonction support simulation pour 2024-2025 sont :

- Systématiser, harmoniser et compléter les questionnaires de satisfaction en simulation, l'utilisation du lexique commun, le dépôt sur plateforme des scénarii de simulations procédurales, la diffusion des résultats de questionnaires.
- Mettre en place une formation interne aux équipes pédagogiques du GHT

6.6.8 La fonction support Technologie Information Communication (TIC) du GHT :

Les points forts de la fonction support TIC du GHT sont :

- Une équipe pluri professionnelle (informaticiens, ingénieurs pédagogiques)
- Une proximité aux équipes pédagogiques et aux apprenants

Les objectifs de la fonction support TIC du GHT pour 2024-2025 sont :

- Participer aux travaux régionaux sur le dispositif socle numérique en santé
- Développer les contenus supports pour les formateurs dans les enseignements de socle numérique en santé, dédiés aux apprenants
- Accompagner l'équipe pédagogique dans la mise en œuvre des enseignements socle numérique en santé

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 IFSI, IFAS et IFA. 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*⁴⁰ », 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'IFSanté 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'agira d'assurer une conformité aux textes réglementaires et aux engagements pris localement ainsi que dans le cadre du GHT.

⁴⁰ 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

CONFIANCE

Respect – Authenticité

Reconnaissance mutuelle

Réciprocité

Partage – Honnêteté – Sécurité psychique

PARTAGE

Communiquer-Formel
informel

Transmettre – Respect - Utiliser les
mêmes outils - Donner-recevoir

Liberté d'initiatives – Indépendance

Être responsable – Epanouissement personnel/professionnel

Partage – Capacité à prendre des décisions – Reconnaissance des compétences

Tolérance – Marque de confiance – Atteindre des objectifs collectifs

AUTONOMIE



Annexe II

DISPOSITIFS DE FORMATION

Pôles - Composition et Activités

Pôles : Composition et Activités

- Pôle Direction

M. PETERS Christophe	Directeur
Mme RIDET Lydie	Coordonnatrice pédagogique Adjointe à la direction

Formatrice coordinatrice de stage

Mme THIERRY Emilie Mme HAQUIN Sabine	Coordinatrices des stages
---	---------------------------

Formatrices coordinatrices d'année - Formation en soins infirmiers

Mme BOURGEOIS Anne	Coordinatrices d'année Promotion 2024-2027
Mme BRIZE Aurélie	Coordinatrice d'année Promotion 2023-2026
Mme REUILLER Florence	Coordinatrice d'année Promotion 2022-2025

Formatrice coordinatrice - Formation d'aides-soignants

Mme THIERRY Emilie	Coordinatrice - Promotion 2024-2025
---------------------------	-------------------------------------

Formatrice coordinatrice - Formation des ambulanciers

Mme HAQUIN Sabine	Coordinatrice - Promotion 2024-2025
--------------------------	-------------------------------------

Formateurs (trices)

Mme AUBRY Amandine	IDE Faisant fonction cadre de santé
Mme BOURGEOIS Anne	Cadre de Santé
Mme BRIZE Aurélie	Cadre de Santé
Mme CARDOSO Clarisse	Cadre de Santé
Mme HAQUIN Sabine	Cadre de santé
Mme LANDRE Audrey	IDE Faisant fonction cadre de santé
Mme LIGER Sandra	Cadre de santé
M. MARION Laurent	Ambulancier Formateur
M. MENEUT Laurent	Ambulancier Formateur
Mme MESNARD Valérie	Cadre de santé
Mme MORIN Christine	Cadre de santé
Mme PEPINEAU Marion	IDE Faisant fonction cadre de santé
Mme ROMAND Stéphanie	Cadre de Santé
Mme RUIZ Gabrielle	IDE Faisant fonction cadre de santé
Mme SABOTIN Béatrice	Cadre de Santé
Mme SOUIBI Alexandra	Cadre de Santé
Mme THIERRY Emilie	Cadre de Santé

- Pôle référents TICE

Mme ARAQUE PARRA Natalia	Ingénieure Pédagogique Multimédia
---------------------------------	-----------------------------------

M. CRAYSSAC Paul	Informaticien
-------------------------	---------------

- **Pôle secrétariat**

Mme JANVIER Virginia Secrétaire	Activités relatives à la formation infirmière : <ul style="list-style-type: none"> > Sélection IFSI > Gestion administrative des dossiers scolaires en IFSI - L1
Mme LAROSE Corinne Secrétaire	Activités relatives à la formation des aides-soignants : <ul style="list-style-type: none"> > Sélection IFAS > Gestion administrative des dossiers scolaires des élèves Aides-Soignants > Diplôme d'Etat des Aides-Soignants Aide documentaliste.
Mme MOULIN Marie-Laure Secrétaire	Activités relatives à la gestion administrative des stages Activités relatives à la formation infirmière : <ul style="list-style-type: none"> > Gestion administrative des dossiers scolaires en IFSI - L3 > Diplôme d'Etat infirmier Activités relatives à la formation continue
Mme NOUET Sara Secrétaire	Activités relatives à la formation élèves ambulanciers et L2 : <ul style="list-style-type: none"> > Sélection en IFA > Gestion administrative des dossiers scolaires des élèves ambulanciers (IFA) et étudiants L2 (IFSI) > Diplôme d'Etat des ambulanciers Régisseur

NB : Le secrétariat d'accueil est assuré par les 4 secrétaires

- **Pôle Documentation**

Mme PISOT Stéphanie Documentaliste Responsable du CDI	Gestion du CDI Activités afférentes la recherche documentaire, Actions d'information et de communication.
Mme LAROSE Corinne Secrétaire	Activités d'aide documentaliste

- **Pôle Entretien-Logistique**

Intervention de la Société ATALIAN

Le calendrier de déploiement et plan d'action des instituts du GHT

Légende :

C = Construction

E = Evaluation et Réajustement

Objectifs	Indicateurs	Échéances					Pilotes
		2023	2024	2025	2026	2027	
Garantir l'éthique, la cohérence et l'efficacité pour l'apprentissage des apprenants	- Communication commune sur les dossiers de sélections, relative à la gestion partagée des listes complémentaires IFSI (voie FPC) et IFAS.	C	E	E	E	E	COPIL DI
	- Dispositifs et supports pédagogiques harmonisés (IFSI : UE 4.4, UE 4.5, IFAS : Modules 3 et 4)	C+E	E	C+E	E	C+E	G PEGON L COYAU C PETERS L RIDET + référents
	- Supports pédagogiques communs pour des UE et modules (vidéos, outils, scénarios, sujets et grilles évaluations)	C+E	E	C+E	E	C+E	G PEGON L COYAU C PETERS L RIDET + référents
	- Politique de stage :						R LE PAPE + cellule stage
	1. Alternance coordonnée théorie/stage	E	E	E	E	E	
	2. Répertoire de l'offre de stage GHT	E	E	E	E	E	
	3. Principes planning prévisionnel concertés	E	E	E	E	E	
	4. Suivi des apprenants (organisation, modalités)	C+E	C+E	C+E	E	E	
	5. Organisation des enquêtes de qualité	C+E	C+E	E	E	E	
- Planification FGSU	E	E	E	E	E	L COYAU	

	- Catalogue de l'offre des actions de formation continue	E	E	E	E	E	COPIL DI + cellule formation continue
Promouvoir l'optimisation des compétences des professionnels	- Cartographie des compétences des équipes - Chartre de fonctionnement et traçabilité des compétences mutualisées	E C+E	E E	E E	E E	E E	L COYAU L RIDET
Développer des pratiques pédagogiques innovantes	- Scenarii de simulation partagés / CELENE - Questionnaires de satisfaction apprenants et d'auto-évaluation formateurs après atelier simulation. - Outils de réalité augmentée acquis et utilisé - UE (4.5 S2 et S4) et modules (Modules 3 et 4) hybridés partagés	C+E C+E C+E	C+E E E	C+E E E	C+E E E	C+E E E	Groupe simulation Groupe simulation Cellule Digitalisation Groupes + cellule digitalisation
Développer la politique de recrutement, d'accueil, de formation, d'évaluation et de fidélisation des professionnels	- Fiches de poste partagées / CELENE - Chartre de fonctionnement pour les actions de FC communes dédiées aux équipes d'IF - Parcours universitaire type master - Journée territoriale d'instituts	C C+E E C+E	E E E C+E	E E E C+E	E E E C+E	E E E C+E	COPIL DI COPIL DI COPIL DI COPIL DI
Poursuivre une politique de management et	- Projet pédagogique partagé actualisé	CE	E	E	E	E	COPIL DI

d'organisation de la coordination pédagogique	- Politique de gouvernance des instituts du GHT	CE	E	E	E	E	COFIL DI
	- Séquences d'analyse de pratiques pédagogiques en équipe (intra institut)	E	E	E	E	E	COFIL DI
	- Analyse de pratiques managériales de direction (inter institut)	E	E	E	E	E	COFIL DI
	- Analyse de pratiques administratives (inter institut)	E	E	E	E	E	COFIL DI
Promouvoir la qualité de vie des formateurs et des apprenants	- Projet qualité de vie des apprenants partagé (questionnaires +dispositifs)	C+E	E	E	E	E	COFIL DI + associations étudiants
	- Projet qualité de vie des équipes partagé (questionnaires +dispositifs)	C+E	E	E	E	E	COFIL DI + référents
Renforcer la politique de communication sur les modes d'accès aux formations initiale et continue	- Développer une politique / un plan de communication partagé	C+E	C+E	E	E	E	COFIL DI + cellule communication
	- Journées Portes Ouvertes	E	E	E	E	E	
	- Forums	E	E	E	E	E	
	- Sites Internet - Réseaux sociaux	E E	E E	E 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	COFIL DI + cellule administrative et logistique
	- Documents modèle administratifs	C+E	C+E	C+E	C+E	C+E	
Promouvoir une dynamique de recherche pragmatique, innovante et prospective	- Travaux de recherche partagés	C+E	C+E	C+E	C+E	C+E	COFIL DI + cellule recherche
	- Actions de recherche pédagogique	C+E	C+E	C+E	C+E	C+E	
	- Articles professionnels publiés	C+E	C+E	C+E	C+E	C+E	
	- Communications lors	C+E	C+E	C+E	C+E	C+E	

	de colloques professionnels						
Mutualiser les ressources matérielles et logistiques	<ul style="list-style-type: none"> - Matériel pédagogique partagé - Utilisation commune de locaux spécifiques - Co-voiturage / déplacements pédagogiques 	E	E	E	E	E	COFIL DI + cellule administrative et logistique