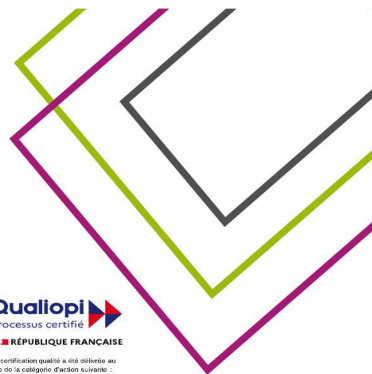




CENTRE HOSPITALIER
DE SAINTES
Philippe Harchand



RÉGION
**Nouvelle-
Aquitaine**



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

ars
Agence Régionale de Santé
Nouvelle-Aquitaine



Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification Qualiopi a été octroyée au
titre de la catégorie d'actions suivantes :
- Actions de formation

PROJET PÉDAGOGIQUE

Formation IDE et AS

Année scolaire 2023-2024

Institut de **F**ormation des **M**étiers de la **S**anté

BP 326 - IFMS – 17108 SAINTES

05 46 95 15 40 www.ifsi-ifas-saintonge.fr



WWW.CH-SAINTONGE.FR

Lieu de santé
sans tabac



TABLE DES MATIERES

1.	PRÉSENTATION.....	1
1.1.	DE L'ECOLE D'AIDE SOIGNANT A L'INSTITUT DE FORMATION DES METIERS DE LA SANTE	1
1.1.1.	Historique du métier d'aide-soignant.....	1
1.1.2.	Evolution des effectifs depuis 2001-IFAS Saintes	2
1.2.	DE L'ECOLE D'INFIRMIERE A L'INSTITUT DE FORMATION DES METIERS DE LA SANTE	2
1.3.	L'INSTITUT DE FORMATION AUJOURD'HUI	3
1.3.1.	La directrice des soins et coordinatrice des Instituts.....	3
1.3.2.	L'adjointe à la direction de l'IFMS.....	3
1.3.3.	Les cadres de santé formateurs et infirmières formatrices.....	4
1.3.4.	Les secrétaires.....	4
1.3.5.	L'agent des services hospitaliers.....	4
1.3.6.	Le personnel vacataire	4
1.3.7.	Les locaux pédagogiques	5
1.4.	L'INSTITUT DE FORMATION DANS SON ENVIRONNEMENT	7
1.4.1.	La formation des aides-soignants	7
1.4.2.	La formation des infirmiers.....	8
1.4.3.	Le groupement hospitalier du territoire	8
1.5.	CADRE LEGISLATIF ET ETHIQUE	10
1.5.1.	La formation des aides-soignants	10
1.5.2.	La formation des infirmiers.....	11
2.	PROCESSUS PÉDAGOGIQUE	12
2.1.	LES VALEURS FONDAMENTALES.....	12
2.1.1.	Respect.....	12
2.1.2.	Disponibilité	13
2.1.3.	Responsabilité.....	13
2.2.	NOS CONCEPTIONS PÉDAGOGIQUES	13
2.2.1.	Le modèle pédagogique.....	13
2.2.2.	Le cadre pédagogique	14
2.2.3.	Les méthodes pédagogiques et d'apprentissage.....	16
2.2.4.	Le suivi pédagogique.....	16
2.3.	L'ALTERNANCE : Entre formation théorique et stage	17
3.	PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION	19
3.1.	LES COMPÉTENCES	19
3.2.	L'ÉVALUATION DANS LA FORMATION.....	20

3.3.	FORMATION DES AIDES-SOIGNANTS	21
3.4.	FORMATION DES INFIRMIERS.....	22
3.4.1.	Les objectifs par année de formation	23
3.4.2.	Certificat d'éducation thérapeutique du patient.....	24
3.5.	LE PROJET PROFESSIONNEL.....	24
4.	IFMS ET ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE	25
5.	INDICATEURS D'ÉVALUATION DU PROJET PÉDAGOGIQUE.....	26
6.	ANNEXES	29

1. PRÉSENTATION

1.1. DE L'ECOLE D'AIDE SOIGNANT A L'INSTITUT DE FORMATION DES METIERS DE LA SANTE

1.1.1. Historique du métier d'aide-soignant

Autrefois personnels sans formation, tous les soignants paramédicaux étaient appelés « infirmiers ». La division des tâches implique la création de nouvelles catégories de soignants : LES AIDES SOIGNANTS. En conséquence, un processus de professionnalisation des infirmiers intervient et le diplôme d'infirmier naît en 1946 ; le grade aide-soignant est créé en 1949.

En 1956, le C.A.F.A.S certificat d'aptitude à la fonction d'aide-soignant est instauré. En mai 1957, une circulaire précise le 1er programme d'enseignement, formation sur 10 mois avec seulement 40 heures de théorie.

En 1960, la loi rend obligatoire le certificat pour exercer la fonction d'aide-soignante.

En 1971, la formation est prolongée à 12 mois, avec 120 heures de théorie et 100 heures de pratique ; il est précisé que l'aide-soignant exécute ses soins sous la responsabilité de l'infirmière.

En 1978, l'AS peut exercer en psychiatrie et en 1981 en secteur extra hospitalier.

De 1982 à 2021 les temps de formation théorique et pratique sont augmentés progressivement pour atteindre 770 h de théorie et 770 h de pratique.

En juillet 1994, apparait un tronc commun avec les auxiliaires de puéricultures, de 6 mois.

Le 1^{er} texte officiel est publié en janvier 1996 : circulaire relative aux rôles et missions de l'aide-soignante.

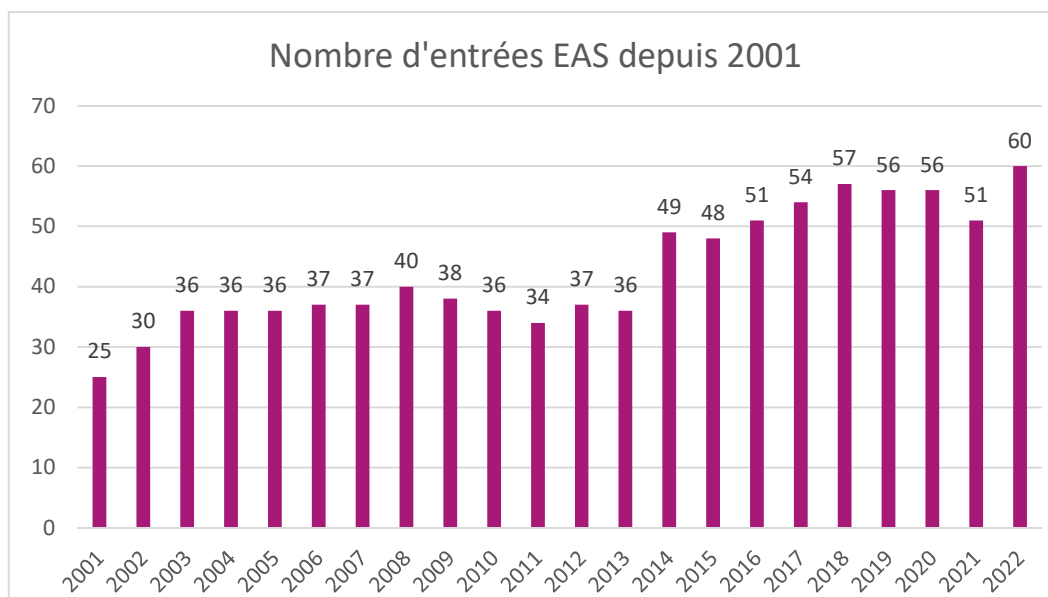
En août 1996, abolition du CAFAS pour le Diplôme Professionnel des Aides-Soignants : DPAS.

En 2005, un arrêté conduit au Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant : DEAS. Une notion importante apparait : la collaboration avec les infirmiers remplace la notion de délégation.

La dernière ingénierie de la formation date de l'arrêté du 10 juin 2021. L'aide-soignant voit ses missions s'élargir, il exerce en collaboration avec l'infirmier dans le cadre d'une responsabilité partagée.



1.1.2. Evolution des effectifs depuis 2001-IFAS Saintes



Nous pouvons constater que depuis 2001 l'effectif des EAS a été multiplié par 2,4.

1.2. DE L'ECOLE D'INFIRMIERE A L'INSTITUT DE FORMATION DES METIERS DE LA SANTE

Depuis sa création en 1965, l'IFMS du Centre Hospitalier de Saintes a connu 4 réformes des études d'infirmière. Ces dernières ont modifié les pratiques soignantes et imprimé les marques de changement et d'évolution voulues par l'ensemble des professionnels de la santé que nous représentons.

Avec la réforme des études de 1972, la profession se dote d'outils nouveaux : plans de soins, dossiers de soins et, grâce aux apports de connaissances en sciences humaines et psychiatrie, enrichit sa pratique.

La réforme de 1979 est celle de l'application de l'accord Européen sur l'instruction et la formation des infirmières et de la libre circulation des infirmiers, dans les Etats membres de la C.E.E.

1992 : Mise en place du Diplôme Unique c'est-à-dire Diplôme Psychiatrique et Diplôme d'Etat confondus avec maintien de l'accord Européen et durée de formation prolongée à 3 ans.

Par décision ministérielle, l'école est devenue un Institut de Formation en Soins Infirmiers, c'est-à-dire un lieu de haute performance auquel sont attribuées des missions nouvelles :

- Formation initiale des infirmiers et des aides-soignants
- Formation préparatoire à l'entrée dans les I.F.S.I. et IFAS
- Formation continue
- Documentation et recherche en soins infirmiers



2009 : réforme des études d'infirmier et entrée dans le processus Licence-Master-Doctorat (LMD) en lien avec les accords de Bologne.

Depuis son ouverture, l'IFSI de Saintes est passé progressivement de 18 apprenants en soins infirmiers en 1965, 30 en 1992, 50 en 2000, 60 en 2003, 65 en 2008, 75 en 2021 à 80 en 2022.

A la rentrée 2019, l'ouverture de la plateforme Parcoursup' a modifié les épreuves de sélection et marqué un tournant dans le processus d'universitarisation voulu par le législateur et la profession.

1.3. L'INSTITUT DE FORMATION AUJOURD'HUI

1.3.1. La directrice des soins et coordinatrice des Instituts

Elle est responsable de :

- La conception du projet pédagogique,
- L'organisation de la formation initiale et continue dispensée dans l'Institut,
- L'organisation de l'enseignement théorique et pratique,
- L'animation et l'encadrement de l'équipe de formateurs,
- Le fonctionnement général de l'Institut et la participation à la gestion administrative et financière de l'institut,
- La recherche en soins et en pédagogie conduite par l'équipe enseignante de l'Institut,
- La qualité des enseignements en lien avec la certification Qualiopi.

1.3.2. L'adjointe à la direction de l'IFMS

Elle est responsable de :

- L'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du projet pédagogique.
- La formation continue et de l'organisation des stages.

Elle représente le directeur de l'Institut, à sa demande, concernant la formation et les relations institutionnelles.



1.3.3. Les cadres de santé formateurs et infirmières formatrices

Ils contribuent, sous l'autorité de la directrice :

- A la construction et l'organisation des enseignements théoriques et cliniques,
- A la mise en œuvre du référentiel dans une logique d'articulation des compétences,
- A la construction des évaluations théoriques non universitaires et à l'évaluation continue des apprenants,
- Au suivi pédagogique, et individualisé des apprenants,
- A la formalisation du contenu pédagogique des instances (CAC¹, ICOGI², CVAR³ et les différentes sections),
- Aux formations continues.

1.3.4. Les secrétaires

- 3 secrétaires chargées des dossiers administratifs, scolaires et financiers.
- 1 secrétaire chargée de la gestion du centre de documentation et de la formation continue.

1.3.5. L'agent des services hospitaliers

Un agent chargé de l'intendance et de l'entretien des locaux.

1.3.6. Le personnel vacataire

L'enseignement théorique dispensé aux élèves et apprenants est assuré par :

- Des aide-soignants et des infirmiers de services de soins, des cadres de santé chargés de fonctions d'encadrement dans les services de soins,
- Des médecins,
- Toute personne qualifiée dans la discipline traitée,
- Des enseignements universitaires en format vidéo (plateforme numérique), la réforme de la formation nous faisant entrer dans le processus LMD

¹ Commission d'attribution des crédits

² Instance compétente pour les orientations générales de l'institut

³ Comité de validation de l'acquisition des résultats



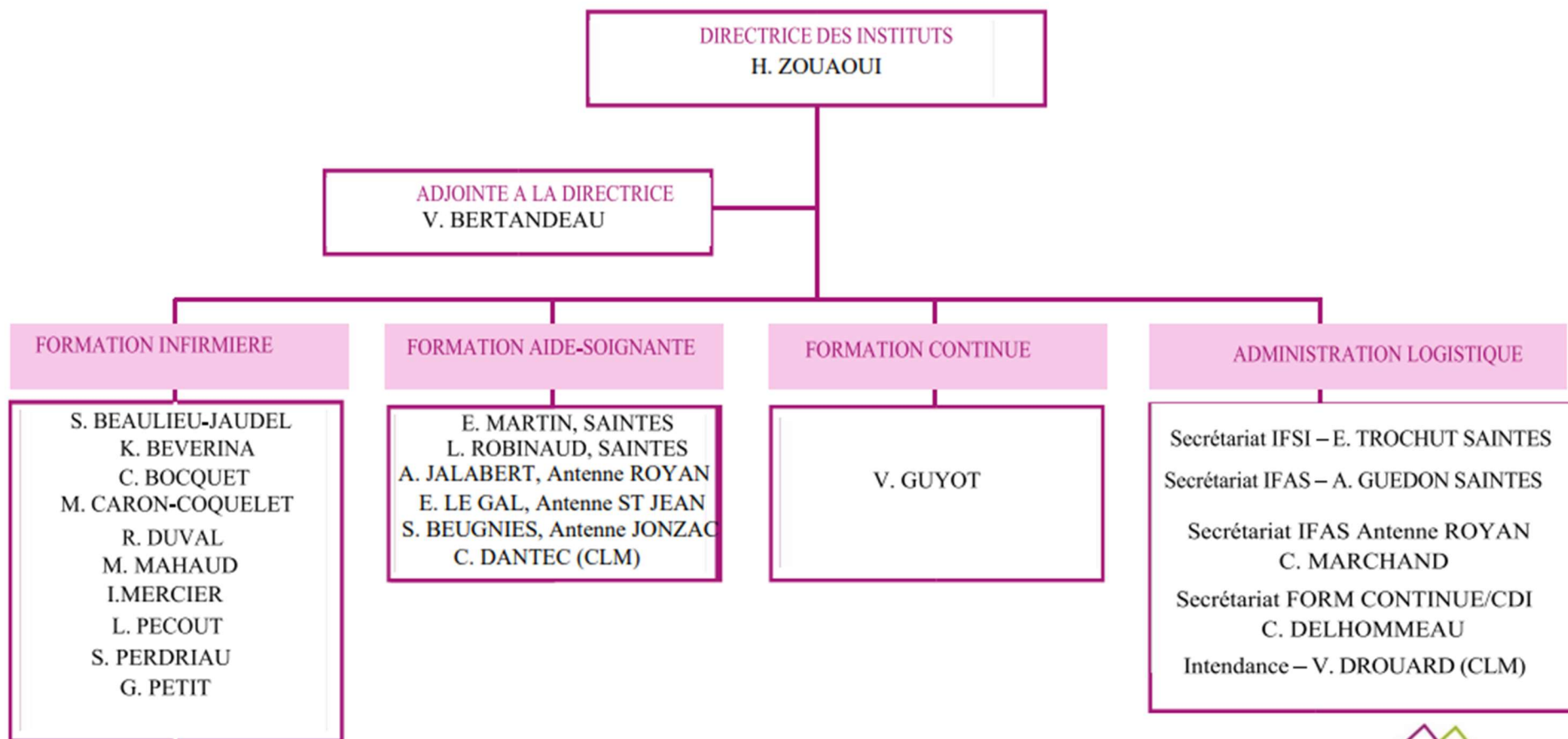
1.3.7. Les locaux pédagogiques

- 1 amphithéâtre sonorisé pouvant accueillir jusqu'à 140 personnes
- 6 salles de classe dont 3 peuvent accueillir jusqu'à 65 personnes
- 4 salles de travaux pratiques
- Un laboratoire de simulation en santé
- Une salle de réalité virtuelle
- 1 centre de documentation
- 1 gymnase



Organigramme de l'Institut de Formation des Métiers de la Santé

Dernière mise à jour 20 Juillet 2023



1.4. L'INSTITUT DE FORMATION DANS SON ENVIRONNEMENT

1.4.1. La formation des aides-soignants

Considérant l'appartenance à la grande région Nouvelle-Aquitaine, 50 Instituts de Formation aide-soignante proposent 3102 places en 2021.

Sur l'académie de Poitiers 13 Instituts proposent 944 places de formation aide-soignante (CH Nord Deux-Sèvres, CH de Niort, IFAS le Dolmen, IFAS St Jacques de Compostelle, CHU de Poitiers, MFR Gençay, CH de St Junien, CH d'Angoulême, Croix rouge Cognac, CH Saintes, CH de Rochefort, GRETA Val de Charente, CH de La Rochelle).

Dans le département de la Charente-Maritime, 4 centres de formation assurent la formation aide-soignante : La Rochelle (70 places), Greta Val de Charente (50), Rochefort (47 places) sur le territoire de santé nord et est, et Saintes (56 places) sur le second territoire de santé du département.

La crise sanitaire a très clairement mis en évidence les difficultés existantes et les tensions en termes de présence de soignants et de professionnels du "prendre soin" dans nos territoires, et dans les établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Ainsi, plus de 1 800 places de formations sanitaires et sociales supplémentaires seront créées entre 2020 et 2022.

La concertation menée avec les partenaires régionaux a traduit une forte ambition régionale qui a porté à la fois sur la quantité, soit des augmentations de quotas, mais aussi sur des projets d'expérimentations :

Pour l'année 2021, 368 places d'aides-soignants seront ainsi créées en Nouvelle-Aquitaine.

- Pour l'IFAS de Saintes, en 2022, le taux de réussite au diplôme d'Etat aide-soignant est de 94 % des élèves présentés.

L'année 2022 a été marquée par l'ouverture de l'antenne IFAS de ROYAN proposant 28 places. Puis, en 2023, pour répondre aux besoins du territoire, deux nouvelles antennes ont été créées à SAINT JEAN D'ANGELY et JONZAC.



1.4.2. La formation des infirmiers

Considérant l'appartenance à la grande région Nouvelle-Aquitaine, 33 Instituts de Formation Infirmier(e) proposent 3280 places en 2022. En 2023, ce nombre atteindra 3320.

Sur l'académie de Poitiers 7 Instituts proposent 841 places de formation infirmier(e) (Poitiers, Niort, Thouars, Angoulême, La Rochelle, Rochefort, Saintes).

Dans le département de la Charente-Maritime, **3 IFSI assurent la formation infirmier(e) : La Rochelle** (122 places), **Rochefort** (54 places) sur le territoire de santé nord et est, et **Saintes** (80 places) sur le second territoire de santé du département.

- **Pour l'IFSI de Saintes, en 2022, le taux de réussite au diplôme d'Etat Infirmier est de 100 % des apprenants présentés.**

L'IFMS de Saintes est rattaché au Centre Hospitalier de Saintonge qui est le pôle de recours d'un vaste territoire de plus de 300 000 habitants regroupant la Saintonge intérieure, la Saintonge Littorale et la Haute Saintonge.

1.4.3. Le groupement hospitalier du territoire

Le département de la Charente-Maritime compte près de 652 600 habitants. Il est découpé en deux territoires, l'un couvrant le Nord et l'Ouest (axe la Rochelle – Rochefort) et l'autre couvrant le Sud et l'Est.

Implanté au Sud et l'Est de la Charente-Maritime, couvrant les 2/3 du département, le GHT Charente-Maritime Sud (Groupement hospitalier de territoire) a pour mission d'assurer un parcours de soins gradués et coordonnés pour ses 300 000 habitants.

Le centre hospitalier de Saintes est l'établissement support du GHT.

A ce titre, il est chargé de la coordination et de l'animation de la politique de santé du groupement hospitalier qui comporte également 4 centres hospitaliers dits de proximité, 1 établissement médico-social et 1 groupement de coopération sanitaire (GCS).

Les CH de Saintes et de Saint Jean d'Angély ont développé un partenariat depuis 1996 qui s'est ensuite, à partir de 1999, étendu aux CH de Jonzac, de Boscammant et de Royan. Le 27 novembre 2014, les cinq centres hospitaliers du territoire de Saintonge et l'Établissement public départemental des Deux Monts, comme membres associés, ont officialisé la naissance d'une



communauté hospitalière de territoire, nommée aujourd'hui GHT⁴, eu égard à la loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016.

Ces coopérations multiples portent sur les activités médicales et chirurgicales ainsi que sur les activités transversales (soins palliatifs, hygiène hospitalière, infectiologie etc...) et contribuent à attirer et fixer sur le territoire des personnels infirmiers et aides-soignants qui y trouvent des débouchés de carrière en sortie de formation.

Pour faire face à une population vieillissante (la Région Poitou-Charentes se trouve au 4^{ème} rang des régions pour l'indice de vieillesse le plus élevé) et à une évolution de l'offre de service (chirurgie ambulatoire, nouvelles structures...), cet ensemble hospitalier est appelé à développer des filières de soins et à amplifier ses activités notamment en hospitalisation à domicile, en gériatrie et soins de suite, créatrices d'emplois soignants.



⁴ Groupement Hospitalier de territoire



1.5. CADRE LEGISLATIF ET ETHIQUE

La formation professionnelle de l'aide-soignant et de l'infirmier, construite par alternance entre périodes théoriques et stages, a pour but d'assurer une formation de qualité mettant en adéquation : « formation-compétences-emploi » dans le secteur hospitalier, extra hospitalier ou libéral.

L'objectif de ces études est de faire émerger un profil professionnel polyvalent, apte à construire à travers différents savoirs acquis en formation et, sur les terrains de stage, des compétences professionnelles.

1.5.1. La formation des aides-soignants

L'aide-soignant exerce en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier diplômé d'Etat dans le cadre de l'article R. 4311-4 du code de la santé publique.

Ses activités se situent dans le cadre du rôle qui relève de l'initiative de l'infirmier diplômé d'Etat, défini par les articles R. 4311-3 et R. 4311-5 du code de la santé publique, relatifs aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmier.

L'aide-soignant accompagne et réalise des soins essentiels de la vie quotidienne, adaptés à l'évolution de l'état clinique et visant à identifier les situations à risque.

Son rôle s'inscrit dans une approche globale de la personne et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec les autres professionnels, les apprenants et les aidants.

L'aide-soignant travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire intervenant dans les services de soins ou réseaux de soins des structures sanitaires, médico-sociales ou sociales notamment dans le cadre d'hospitalisation ou d'hébergement continu ou discontinu en structure ou à domicile.

En tant que professionnel de santé, l'aide-soignant est habilité à dispenser des soins de la vie quotidienne ou des soins aigus pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et dans le cadre d'une responsabilité partagée.

Trois missions reflétant la spécificité du métier sont ainsi définies :

- Accompagner la personne dans les activités de sa vie quotidienne et sociale dans le respect de son projet de vie
- Collaborer au projet de soins personnalisé dans son champ de compétences
- Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel



1.5.2. La formation des infirmiers

L'IFMS a pour mission d'assurer la formation des apprenants en vue de l'obtention du Diplôme d'Etat d'Infirmier et d'un grade licence. La formation est dispensée conformément à la législation en vigueur.

Est considérée comme exerçant la profession d'infirmier(e) toute personne qui, en fonction des diplômes qui l'y habilitent, donne habituellement des soins infirmiers sur prescription ou conseil médical ou bien en application du rôle propre qui lui est dévolu.

En outre, « l'infirmier(e) participe à différentes actions en matière de prévention, d'éducation de la santé et de formation ou d'encadrement » (Loi du 31 mai 1978). Article L4311-1 modifié par la loi n°2012-1404 du 17/12/12 art.52 du code de la santé publique.

La profession infirmière s'est dotée depuis le 25 novembre 2016 d'un code de déontologie paru au journal officiel sous le décret n°2016-1605.

Véritable plus-value pour la profession infirmière, ce code fixe les règles professionnelles, et garanti l'autorégulation de la profession par nos pairs. Il participe à la construction de l'identité professionnelle et représente un élément fédérateur pour la profession infirmière.

Au-delà des règles professionnelles dont l'enseignement est intégré au contenu pédagogique des instituts, le code de déontologie intègre les évolutions liées au système de santé et aux évolutions sociétales. Ainsi, il renforce les principes éthiques et contribue à la qualité des soins prodigués aux usagers.

Cet enseignement est d'emblée programmé dès le début de la formation dans le cadre des unités d'enseignement « législation, éthique et déontologie » au semestre 1 puis est repris au semestre 4. Il est de ce fait la clé de voûte des enseignements tout au long des 3 années de formation au travers d'études de situations de soins, d'analyse de situations professionnelles, d'élaboration de projets de soins et de démarche clinique et au sein de l'initiation à la recherche.

Ce projet de formation AS et IDE s'appuie sur des valeurs, des conceptions et des principes pédagogiques.



2. PROCESSUS PÉDAGOGIQUE

2.1. LES VALEURS FONDAMENTALES

La **philosophie des soignants est fondée sur des valeurs essentiellement humanistes**, une approche globale de l'Homme et de la Santé. Elle est le cadre de référence et le socle de la conception des Soins. Une philosophie prend son sens quand elle se manifeste par des comportements appropriés.

L'IFMS de Saintes rejoint les valeurs du Centre Hospitalier de Saintes, qui sont respect, disponibilité, et responsabilité.

Voilà comment nous avons choisi de décliner et de faire vivre ces valeurs au sein de l'IFMS.

2.1.1. Respect

Le respect est une valeur qui permet à l'Homme de pouvoir reconnaître, accepter, apprécier et mettre en valeur les qualités d'autrui et ses droits.

Respecter, c'est penser et agir positivement avec autrui comme avec soi-même (respect de soi). Respecter implique de se soucier de l'impact de nos actes sur autrui, d'être inclusif et d'accepter les autres pour ce qu'ils sont, même lorsqu'ils sont différents. Le respect commence par la confiance et il est lié à l'empathie, la compassion, l'intégrité et l'honnêteté (Nations unies).

Respecter l'autre : c'est poser un regard positif sur l'Autre, accepter ce qu'il est, où il en est de son cheminement. C'est accepter ses limites et croire en ses potentialités pour les dépasser. C'est autoriser l'expression des réussites, des difficultés, des dysfonctionnements ou des erreurs en toute confiance (issue de la théorie de Carl Rogers)

Au sein de l'IFMS et en situation de stage, le respect concerne chaque individu.

C'est une **valeur qui se construit collectivement**, elle est portée par chacun.

- Respect de l'autre : politesse - courtoisie, écoute, équité, langage, considération,
- Respect des règles institutionnelles : locaux, matériel, environnement, horaires, tenue,
- Respect de l'individu et du travail effectué par chacun.



2.1.2. Disponibilité

La valeur de disponibilité amène les notions d'authenticité, d'engagement, et de réciprocité. C'est aussi la qualité d'une personne qui est disponible et qui peut prêter son attention à autrui, sans jugement de valeur, même si les centres d'intérêts divergent.

Pour Walter Hesbeen, la disponibilité, c'est « l'intention qui traduit le souci que l'on a d'accueillir et de prendre en compte la singularité d'un humain dans la situation également singulière qui est la sienne ».

La relation pédagogique est une relation singulière et réciproque au sein de laquelle le formateur et l'apprenant sont à l'écoute l'un de l'autre.

2.1.3. Responsabilité

Étymologiquement dérivé du latin « responsum » qui signifie « se porter garant, répondre de », ce mot renvoie dans le langage courant à l'obligation pour un individu d'assumer et de supporter les conséquences de ses actes. Nathalie Warchol Les concepts en sciences infirmières (2012).

Etre responsable, c'est être garant de la qualité des soins et des concepts enseignés, prodigués. C'est savoir se positionner en temps voulu et à bon escient, et savoir rendre des comptes face à ses choix. La responsabilité impose un cadre et une posture.

En tant que futurs professionnels, il est attendu que les apprenants adoptent une attitude responsable, tout au long de leur formation.

2.2. NOS CONCEPTIONS PÉDAGOGIQUES

2.2.1. Le modèle pédagogique

Notre modèle pédagogique repose sur une approche humaniste centrée sur l'apprenant.

Dans les apprentissages, les formateurs prennent en compte les vécus, les acquis, les ressources, les motivations de chaque apprenant afin que ce dernier soit acteur et sujet de sa formation :

- Acteur : c'est celui qui se montre autonome dans ses actes, rationnel dans ses choix, capable d'agir en fonction du contexte sur son environnement.
- Sujet : c'est celui qui se connaît et se contrôle dans les situations qu'il rencontre.



Le positionnement du formateur amène l'apprenant à une mise à distance et à une réflexion sur ses pratiques.

Le modèle pédagogique de l'IFMS se base sur les 4 piliers de l'apprentissage que sont l'attention, l'engagement actif, le retour d'information et la consolidation des savoirs. Ces notions sont les bases même de la Qualité des soins.

2.2.2. Le cadre pédagogique

Nous pourrions considérer que l'apprenant que nous souhaitons former, devra au bout de son cursus développer un profil que nous désignerons identité professionnelle. Ce profil ne remettra pas en question son identité personnelle. Les deux ne s'opposent pas mais se complètent et se renforcent pour assumer les valeurs qui s'inscrivent dans l'institution (respect, disponibilité, responsabilité).

C'est parce que l'apprenant assumera ses trois valeurs qu'il pourra d'autant plus s'épanouir dans un développement personnel et une reconnaissance partagée.

De la socialisation primaire qui a construit son parcours et qui a fait de lui un candidat admis à l'institut, nous souhaitons accompagner cet apprenant afin qu'il devienne un professionnel qui par définition sera compétent. Cette compétence recherchée sera celle acquise par des savoirs et une expérience de l'apprentissage et éventuellement pour certains apprenants au regard de leur propre expérience professionnelle.

Cet apprentissage permettra à l'apprenant de devenir un professionnel novice polyvalent. C'est-à-dire qu'il pourra en fonction du secteur d'activité et des évolutions exercer avec des compétences diverses minimales requises afin de débiter son métier de soignant.

Ainsi, les deux profils (identité personnelle et identité professionnelle) l'un confirmé par l'intérêt du respect de l'altérité l'autre confirmé par les savoirs et l'apprentissage des expériences et des postures, amèneront l'apprenant vers plus d'autonomie.

Nos diplômes offrent un champ de compétence pour le soignant novice dans les domaines techniques divers et variés.

Par novice, nous entendons aussi « Savoir ce que je peux et dois faire tout en sachant comment je le fais » tant en termes de respect (déontologie, législation, éthique, psychologique) que de jugement et responsabilité face à la clinique (Raisonnement clinique et actes thérapeutiques).

L'apprenant grâce à l'alternance pourra devenir un professionnel développant des compétences alliant un raisonnement clinique pertinent et un geste technique efficace sans oublier l'analyse relationnelle de la situation vécue.



Les formations dispensées à l'IFMS s'appuient sur les aptitudes suivantes :

- Développer le questionnement,
- Mobiliser les ressources personnelles,
- Apprendre la négociation,
- Développer : Connaissance de soi, connaissance des autres, réceptivité, perception,
- Développer la créativité,
- Favoriser l'affirmation de soi,
- Gérer ses limites, apprendre à faire des choix,
- Adopter un positionnement professionnel.

QUALITES ET CAPACITES A DEVELOPPER PAR LES APPRENANTS



2.2.3. Les méthodes pédagogiques et d'apprentissage

Le modèle d'approche pédagogique centré sur les neurosciences et les intelligences multiples est intégré pleinement dans la formation au sein de l'IFMS.

Selon Gardner, l'émergence des neurosciences dans le domaine de l'éducation signifie que l'on ne doit plus parler d'intelligence au singulier mais qu'on parlerait plutôt d'intelligences multiples puisque nous serions tous intelligents de plusieurs façons.

L'intelligence ne se résume pas qu'à de simples tests de mesures de QI, chacun d'entre nous seraient dotés de 8 intelligences, plus ou moins développées selon notre parcours.

Parallèlement, la réflexivité est une méthode d'apprentissage par l'action et par l'analyse de l'action. Elle a comme finalité dans une démarche inductive, d'amener l'apprenant à s'approprier des savoirs (théoriques, procéduraux, pratiques, comportementaux), à faire des liens entre pratique et théorie et donner du sens à son action.

2.2.4. Le suivi pédagogique

➤ LES ENTRETIENS INDIVIDUELS :

Ils s'inscrivent dans un accompagnement pédagogique et dans une relation pédagogique individuelle. Ils permettent une meilleure connaissance de chaque apprenant, de le situer dans son cursus et donc de proposer un suivi pédagogique personnalisé, en favorisant une relation de confiance.

Ils ont pour but de faire le point sur :

- Les modes d'apprentissage de l'apprenant, ses ressources, ses moyens
- Les résultats obtenus
- Les difficultés rencontrées dans le cadre de la formation
- L'élaboration du projet professionnel.

Les enseignants référents déterminent les groupes de suivi en tenant compte de l'équilibre des groupes et des contraintes institutionnelles.

➤ LES ENTRETIENS COLLECTIFS :

A plusieurs reprises durant le cursus de formation, les formateurs regroupent les apprenants suivis en individuel, facilitant ainsi l'échange des difficultés, des ressources, l'expression collective des ressentis et du projet professionnel.



➤ LES REUNIONS DE REGULATION DE PROMOTION :

Elles permettent :

- De réguler le fonctionnement du groupe
- De favoriser l'expression des apprenants
- De donner les moyens au groupe de questionner l'institut de formation

2.3. L'ALTERNANCE : entre formation théorique et stage

Véritable moyen d'apprentissage professionnel, l'alternance offre la possibilité à l'apprenant d'occuper une place centrale par l'acquisition de séquences théoriques et pratiques. Elle lui permet de mettre son savoir au profit de son savoir-faire et inversement. L'alternance est au service de la construction des compétences professionnelles.

Ce système de formation permet aux apprenants de comprendre le lien entre savoirs et actions, et donc d'intégrer des savoirs dans une logique de construction de la compétence. Il consiste non seulement à réaliser des travaux cliniques ou pratiques, mais surtout à revenir sur les acquis, les processus et les stratégies utilisées pour en dégager le sens et les principes transposables et interroger les pratiques.

➤ LA FORMATION THEORIQUE

Les enseignements sont réalisés sous forme de :

Cours magistraux : cours théoriques dispensés par des professionnels experts ou des enseignants universitaires (pour la formation infirmière).

Travaux dirigés : ces séquences pédagogiques permettent d'introduire, illustrer, consolider un apport théorique. L'apprenant est amené à réaliser en groupe ou individuellement des exposés, exercices, travaux divers et/ou à travailler des situations cliniques.

Travaux personnels guidés : temps de travail où les apprenants effectuent en autonomie certaines recherches ou rencontrent leurs formateurs.

Simulation en santé : méthode pédagogique active, basée sur l'apprentissage expérientiel et la pratique réflexive (Guide de bonnes pratiques en matière de simulation en santé, HAS 2012). A l'IFMS de Saintes, elle se décline, en pratique, sous différents formats :

- Laboratoire de simulation
- Réalité virtuelle
- Serious Game
- Simulation procédurale (travaux pratiques)



E-notitia : afin de faciliter l'organisation et les apprentissages, un espace numérique de travail est mis à disposition des apprenants. Chaque apprenant possède un accès personnel sur la plateforme des instituts de formations sanitaires et sociales E-Notitia. Cet outil pédagogique est majeur à bien des titres, en terme d'enseignement, de communication entre apprenants, de lien entre l'équipe pédagogique et les apprenants.

➤ LES STAGES

Les intentions de l'équipe pédagogique sont les suivantes :

Concevoir et organiser le stage en tenant compte du contexte et des contraintes des parcours de stage individualisés afin que chaque apprenant puisse :

- Acquérir des connaissances,
- Acquérir une posture réflexive, en questionnant la pratique avec l'aide des professionnels,
- Exercer son jugement et ses habilités gestuelles,
- Prendre progressivement des initiatives et des responsabilités,
- Confronter ses idées, ses opinions, et ses manières de faire à celle de professionnels et d'autres apprenants,
- Prendre la distance nécessaire et apprendre à gérer ses émotions et ses inquiétudes,
- Centrer son écoute sur la personne soignée ou le groupe de personnes soignées et proposer des soins de qualité,
- Mesurer ses acquisitions dans chacune des compétences,
- Maîtriser des situations professionnelles de plus en plus complexes et diversifiées,
- Construire une identité professionnelle et être responsable,

La finalité étant la prise en soins des personnes dans leur globalité selon les principes éthiques.

Veiller à des parcours de stage cohérents et singuliers, dans la progressivité des apprentissages et pertinents quant à la nature des apprentissages développés.



3. PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION

L'organisation pédagogique sur l'ensemble de la formation permet la progression dans les acquisitions, les apprentissages et la posture professionnelle.

La formation est structurée autour des trois paliers d'apprentissage :

- Comprendre
- Agir
- Transférer

3.1. LES COMPÉTENCES

L'équipe pédagogique a choisi plusieurs définitions du concept de compétences qui ont en commun de privilégier la notion de processus.

Pour Guy LE BOTERF, la construction d'une compétence nécessite une progression, un parcours constitué d'étapes à partir d'une situation simple, pour aller dans la complexité des connaissances et des savoirs. **« La compétence c'est le résultat de parcours professionnels et personnels les plus enrichissants possibles, à travers des organisations qualifiantes les plus variées et l'exercice des responsabilités les plus diverses ».**⁵

Il s'agit de former des professionnels poly- compétents capables d'agir dans des contextes différents en combinant des ressources internes, externes et polyvalentes.

Pour la DGOS (Direction Générale de l'Offre de Soins), la compétence se définit comme un ensemble de savoir-faire, de comportements, et de connaissances, mobilisés dans une action, adaptés aux exigences d'une situation et transférables à une autre situation.

Pour Guy LE BOTERF⁶ : « être compétent, c'est agir avec autonomie », c'est-à-dire être capable d'autoréguler ses actions, de savoir non seulement compter sur ses propres ressources mais

⁵ DUBAR C., *Les catégorisations des métiers de l'intervention sociale*, in MIRE INFO, n° 40, décembre 1997.

⁶ 2000, *construire des compétences individuelles et collectives*, Paris, éditions d'organisation, Page 61 Guy LE BOTERF



rechercher des ressources complémentaires, d'être en mesure de transférer, c'est-à-dire de réinvestir ses compétences dans un autre domaine.

L'évolution de la complexité des situations professionnelles qu'auront à gérer les professionnels de santé et les évolutions de l'organisation du travail nous conduisent à envisager le concept de compétence dans sa dimension individuelle et collective.

Les formations dispensées au sein de l'IFMS contribuent, grâce aux compétences acquises, à la construction de l'identité professionnelle de l'apprenant :

- Acquérir des connaissances et des savoirs (ressources),
- Apprendre à combiner de manière efficace ces ressources et les utiliser à bon escient,
- Développer la capacité de transférabilité,
- Savoir s'évaluer
- Etre en capacité d'avoir une distance professionnelle adaptée,
- Faire preuve d'esprit d'initiative.

3.2. L'EVALUATION DANS LA FORMATION

Notre politique d'évaluation s'appuie sur 2 principes :

- L'évaluation est un moyen au service de la formation des apprenants,
- L'évaluation est centrée sur les compétences professionnelles.

L'évaluation participe au parcours de formation de l'apprenant. Elle permet :

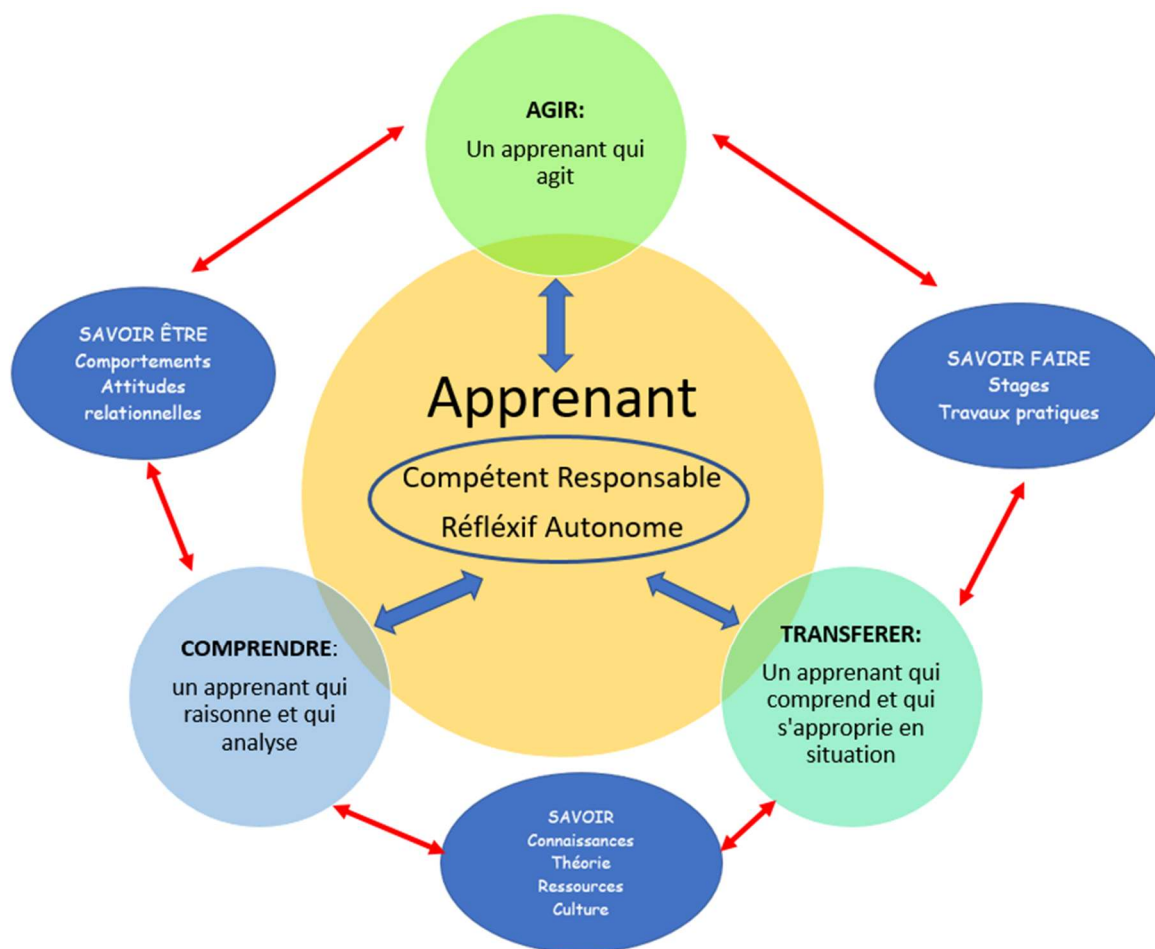
- Le repérage des réussites et des erreurs, et des axes à améliorer,
- L'ancrage des savoirs,
- Le renforcement de la valorisation des réussites,
- Le réajustement.

Les objectifs d'apprentissage, les savoirs et les capacités attendues doivent être connues de l'apprenant.

L'évaluation normative répond à la réglementation et aux exigences des différents référentiels de formation.



3.3. FORMATION DES AIDES-SOIGNANTS



L'apprenant en cursus complet utilise les connaissances théoriques et pratiques apportées par la formation pour développer des compétences en milieu professionnel.

L'apprenant en cursus partiel mobilise ses connaissances et ses compétences acquises lors de son exercice professionnel et en acquiert de nouvelles pendant la formation.



3.4. FORMATION DES INFIRMIERS



3.4.1. Les objectifs par année de formation

Objectifs de la 1ère année

A l'issue de la 1ère année, l'apprenant doit être capable d'accompagner une personne dans la réalisation de ses soins quotidiens et de s'inscrire dans un processus de réflexion professionnelle. L'ensemble des compétences est mobilisé sur les trois années de formation.

L'apprenant construit son identité professionnelle autour des techniques infirmières, il établit des liens entre les pathologies et les traitements.

Les objectifs pédagogiques centrés sur cette 1ère année favorisent :

- L'analyse des situations en stage,
- L'acquisition des connaissances fondamentales et techniques infirmières,
- La découverte des interactions professionnelles et les valeurs sous-jacentes. L'acquisition des méthodes de travail orientant et structurant la réflexion et permettant le questionnement indispensable à son implication dans le parcours de formation.

Objectifs de la 2ème année

Lors de la 2ème année, l'apprenant consolide les apprentissages de la 1ère année. Il s'initie à des situations de soins de plus en plus complexes.

Les objectifs pédagogiques centrés sur cette 2ème année favorisent :

- Le développement d'une posture réflexive transposable à différents contextes de soins
- L'intégration des savoirs théoriques, des savoirs faire, des savoirs être,
- La construction de sa future identité professionnelle,
- L'analyse, l'argumentation et la synthèse des situations de soins rencontrées et observées de plus en plus complexes,
- L'appropriation des démarches et des outils essentiels aux pratiques professionnelle.

Objectifs de la 3ème année

La 3ème année est la rampe de lancement vers l'engagement professionnel. A ce stade, l'apprenant doit avoir acquis des éléments de compétence suffisants pour identifier les situations de soins rencontrées et les appréhender dans un profil de futur soignant. Les objectifs pédagogiques centrés sur cette 3ème année favorisent :

- L'engagement professionnel,
- Le positionnement dans un projet,
- L'intégration dans le système de santé.



3.4.2. Certificat d'éducation thérapeutique du patient

L'IFMS de Saintes propose aux apprenants d'obtenir une formation validée par un certificat attestant leurs capacités à dispenser l'éducation thérapeutique du patient dans le cadre d'un programme, conformément aux réglementations en vigueur.

La formation se déroule selon une modélisation sur les 3 années de formation faisant appel à différentes UE.

3.5. LE PROJET PROFESSIONNEL

Outil de construction de l'identité professionnelle

Le concept de l'identité est polysémique. L'identité est un processus de construction individuel et collectif ayant des résultantes multiples. Ce qui pourrait se traduire par une construction identitaire impulsée par la société qui intègre des normes sociales. Ce serait donc une forme de consensus dans lequel la personne s'inscrit mais aussi en lien avec des valeurs que les individus identifient entre eux et partagent (valeurs professionnelles soignantes d'où une identité professionnelle qui se construit en parallèle, les valeurs humanistes qui concourent à une construction spécifique des professionnels de santé)

La formation des apprenants occupe une place prépondérante dans la construction de l'identité des futurs professionnels, elle en est la genèse.

Le processus de formation modifie leur propre représentation de la profession afin qu'ils se forgent une identité d'appartenance en lien avec le groupe professionnel.

Un des facteurs qui contribuent à forger cette empreinte identitaire est l'orientation du projet pédagogique qui impulse à l'APPRENANT une construction identitaire

Le projet professionnel permet à l'apprenant(e) de s'engager dans un processus de professionnalisation.

L'apprenant(e) doit être capable de mettre en place un itinéraire et un cheminement qui favorisent le développement de son identité professionnelle et optimise la gestion de son parcours de formation.

Il constitue une recherche de sens et facilite la construction de sa propre identité infirmière par une confrontation aux idées et aux valeurs des autres professionnels.



4. IFMS ET ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE

Au regard de la réglementation en vigueur :

- **Vu l'article 20 de la loi du 11 février 2005** qui précise que « *les établissements d'enseignement supérieurs inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions règlementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assure leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études.* »
- **Vu le Décret 2013-756 du 19 août 2013** relatif aux aménagements des concours et examens de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap qui stipule : « *afin de garantir l'égalité de leurs chances avec les autres candidats, les candidats aux examens ou concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur qui présente un handicap tel que défini à l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles susvisé bénéficie des aménagements rendus nécessaires par leur situation* ».
- **Vu la Circulaire n° 2015-127 du 3 août 2015** relative à l'organisation des examens et concours de l'enseignement scolaire pour les candidats présentant un handicap.

L'IFMS de Saintes a mis en place, une procédure destinée à l'accompagnement des étudiants infirmiers et des élèves aides-soignants en situation de handicap. Deux référents handicap sont identifiés au sein de l'établissement.

Afin d'accompagner au mieux l'apprenant, un formulaire a été créé pour identifier ses besoins. (Annexe 1).



5. INDICATEURS D'ÉVALUATION DU PROJET PÉDAGOGIQUE

AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ :

L'IFMS s'engage dans l'instauration d'une culture d'amélioration continue de la qualité tant dans l'accompagnement du processus pédagogique de l'apprenant que dans le réajustement et la formalisation de l'ingénierie pédagogique.

L'évaluation du projet pédagogique se base sur les critères suivants :

Critères I : Conformité du projet pédagogique au niveau méthodologique :

Indicateurs :

- Les règles de présentation d'un projet pédagogique sont respectées
- Il répond au cadre réglementaire et législatif de la formation
- Les modalités de son élaboration sont énoncées
- Il est actualisé en fin de chaque année
- Les modalités de validation et de diffusion sont définies

Critères II : Pertinence du projet pédagogique au niveau du processus pédagogique :

Indicateurs :

- Les orientations philosophiques sous-tendus par le projet sont exposées et explicitées
 - S'appuie sur les valeurs institutionnelles de l'établissement support
 - Concepts du soins et valeurs professionnelles
 - Concepts pédagogiques
 - Finalités de la formation (praticien autonome, réflexif et responsable)
- Tient compte des évolutions de l'environnement de santé
 - Politique de soins / santé
 - Innovation pédagogique
 - Innovation technologique
 - Situations sanitaires exceptionnelles
- Tient compte des bilans pédagogiques semestriels



- Satisfaction des apprenants sur un plan qualitatif et quantitatif
- Toutes les modalités pédagogiques sont évaluées par les apprenants
- Les intentions du projet de formation sont énoncées
- Les apprenants ont accès en début de chaque année de formation, sur la plate-forme E-notitia au projet de formation où l'intégralité des Unités d'Enseignements est présentée et déclinée sur un plan pédagogique, un exemplaire papier de chaque année de formation est disponible au CDI.
- Validation en instance par les représentants des apprenants
- Définit les principes pédagogiques visant l'atteinte des objectifs de formation
- Les choix de programmation des enseignements théoriques sont explicités
- Les objectifs de l'alternance sont explicités
- Les choix de programmation des stages dans l'alternance de formation sont explicités et correspondent aux orientations du référentiel de formation

Critères III : Cohérence du projet pédagogique au niveau du processus d'apprentissage :

Indicateurs :

- Intègre les recommandations françaises en matière de plan de santé publique
- Répond aux critères de compétences professionnelles attendus
- Répond aux nécessaires évolutions pédagogiques
- Explicite l'articulation de l'alternance
- Explicite le dispositif d'évaluation des apprenants
- Explicite la mise en œuvre du suivi pédagogique

Critères IV : Faisabilité- opérationnalisation du projet :

Indicateurs :

Les ressources mises à disposition sont énoncées :

- Moyens humains
- Moyens matériels
- Moyens pédagogiques
- L'organisation de l'équipe pédagogique et du dispositif d'encadrement sont présentés



Critères V : Efficacité

Indicateurs :

- Pourcentage de réussite au DE
- S'appuient sur les besoins sanitaires, sociaux, environnementaux, et les contraintes des ressources locales :
 - Terrains de stage du territoire
 - Intervenants (compétences du territoire)

Critères VI : Efficience

Indicateurs :

- Intègre la dimension économique :
 - Rapport qualité/coût de la formation



6. ANNEXES

Apprenants en situation de handicap ou empêchés pour raison de santé (Affections Longue Durée)

Afin de faciliter votre accueil et vous accompagner dans votre parcours de formation, l'IFMS de Saintes a identifié deux Référents handicap et cette fiche complétée leur permettra d'étudier votre demande, d'évaluer vos besoins, en lien avec les responsables pédagogiques et administratifs.

Nous pourrions ainsi envisager de mettre en place un plan d'accompagnement.

Merci de compléter le plus précisément possible cette fiche et de la remettre au référent handicap

Nom :	Formation suivie :
Prénom :	Quelles sont les conséquences liées au handicap ?
HANDICAP / Trouble
Avez-vous un certificat médical de reconnaissance du handicap ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Avez-vous une carte d'invalidité ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Quelles dispositions particulières adaptées à votre situation ont déjà été mises en œuvre ?
Avez-vous une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Aménagement d'examen (temps majoré, utilisation de matériel, adaptation des supports.....)
Précision sur la nature du trouble
<input type="checkbox"/> Trouble Moteur	<input type="checkbox"/> Accompagnement spécifique (Conseils, récupération de notes de cours...)
<input type="checkbox"/> Trouble visuel (persistant après correction)
<input type="checkbox"/> Trouble auditif (préciser le degré de surdité)	Vous êtes déjà en possession d'outils/ matériels/logiciel vous permettant de suivre les cours ? <input type="checkbox"/> Non
<input type="checkbox"/> Dyslexie	<input type="checkbox"/> Oui : Lesquels.....
<input type="checkbox"/> Dysorthographe,
<input type="checkbox"/> Dysphasie
<input type="checkbox"/> Dyscalculie,
<input type="checkbox"/> Dyspraxie
<input type="checkbox"/> Autres troubles :



CERTIFICAT

N° : 2101776.1

Le présent certificat atteste que la société

CENTRE HOSPITALIER DE SAINTONGE

Numéro de Déclaration d'Activité : 54 17 P0013 17

est certifiée selon le **Référentiel National sur la Qualité** des actions concourants au développement des compétences mentionné à l'article L.6316-3 du code du travail et le PS-FOR-PRO-001 - Programme de certification des prestataires concourant au développement des compétences applicable.

Pour les activités suivantes :

- L.6313-1 -1° : Les actions de formation
- L.6313-1 -2° : Les bilans de compétences
- L.6313-1 -3° : Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- L.6313-1 -4° : Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L.6211-2

La présente société est certifiée à compter du 06/01/2022.

Ce présent certificat est valide du 06/01/2022 au 05/01/2025 sous réserve de la réalisation de l'audit de surveillance.

Le(s) site(s) du prestataire sus désigné(s) inclus dans le périmètre de la certification sont les suivants :

IFSI - IFAS :
Chemin des Carrières de la Croix,
17 100 SAINTES

Site supplémentaire :
11 Boulevard Ambroise Paré,
17100 SAINTES



Laetitia CLANET
DIRECTRICE CERTIFICATION



CHARTRE

Lieu de santé sans tabac

- 1** Mobiliser les décideurs. Sensibiliser tous les personnels. Informer les usagers.
- 2** Mettre en place un comité de prévention du tabagisme. Définir une stratégie et coordonner les actions.
- 3** Mettre en place un plan de formation des personnels et les former à l'abord du fumeur.
- 4** Prévoir l'aide au sevrage, organiser la prise en charge adaptée et le suivi du fumeur dépendant.
- 5** Faire accepter et respecter la réglementation en vigueur.
- 6** Installer, maintenir et actualiser la signalétique obligatoire et non obligatoire.
- 7** Protéger et promouvoir la santé au travail de tous les personnels hospitaliers.
- 8** Multiplier les initiatives pour devenir Lieu de santé promoteur de santé
- 9** Assurer la continuité des actions et se doter des moyens d'évaluation.
- 10** Convaincre d'abord, contraindre si besoin. Être persévérant !

