

## INSTITUT de FORMATION en SOINS INFIRMIERS Fleyriat



# PROJET PEDAGOGIQUE DES INSTITUTS DE FORMATION IFSI ET IFAS DE BOURG EN BRESSE FLEYRIAT

2017 - 2022



#### **GLOSSAIRE**

ANFH: Agence Nationale pour la Formation permanente du Personnel Hospitalier

APP: Analyse des Pratiques Professionnelles

APS: Accompagnement pédagogique en stage

ARS: Agence Régionale de Santé

AS: Aide-Soignante

AURA: Auvergne Rhône-Alpes

**BDE**: Bureau Des Etudiants

CAC: Commission d'Attribution des Crédits

CHB: Centre Hospitalier de Bourg-en-Bresse

COPIL : Comité de Pilotage

CPA: Centre Psychothérapique de l'Ain

CROUS: Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires

CSIRMT : Commission de Soins Infirmiers de Rééducation et Médico-Techniques

CVE : Conseil de Vie Etudiante

DEAP : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture

DEAS: Diplôme d'Etat Aides-Soignants

DEI: Diplôme d'Etat Infirmier

DGOS: Direction Générale de l'Offre de Soins

DPC : Développement Professionnel Continu

DREES: Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques

DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

DU: Diplôme Universitaire

**ECTS**: European Credits Transfert System

EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

ES: Economique et Social

ESI: Etudiant en Soins Infirmiers

FFCDS: Faisant Fonction de Cadre De Santé

GCS: Groupement de Coopération Sanitaire

**GHT**: Groupement Hospitalier de Territoire

HAS: Haute Autorité de Santé

HCERES: Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

**HPST**: Hôpital Patients Santé Territoire

IDE : Infirmière Diplômée d'Etat

IFAS: Institut de Formation Aide-Soignant

IFCS: Institut de Formation des Cadres de Santé

IFSI: Institut de Formation en Soins Infirmiers

IGAENR : Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche

IGAS: Inspection Générale des Affaires Sociales

LMD: Licence Master Doctorat

**MOOC**: Massive Open Online Course

S: Scientifiques

SMUR : Service Mobile d'Urgence et de Réanimation

SSIAD : Service de Soins Infirmiers A Domicile

ST2S : Sciences et Technologies de la Santé et du Social

TICE: Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement

UE : Unité d'enseignement

UF : Unité de formation

UNV: Unité Neuro-Vasculaire

USC: Unité de Soins Continus

USIC : Unité de Soins Intensifs Cardiologiques

USINV : Unité de Soins Intensifs Neuro-Vasculaires

USLD : Unité de Soins de Longue Durée

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

#### Table des matières

G١	OSSAIF	RE	1
IN	TRODU	ICTION ENVIRONNEMENTALE	1
НΙ	STORIC	QUE	1
CC	ONTEXT	E NATIONAL	2
1	PRO	JET ET ORIENTATIONS DE FORMATION	2
	1.1	Offre globale de formation	2
	1.1.1	1 L'IFSI	2
	1.1.2		
	1.1.3	3 Contexte National	3
	1.1.4	Contexte régional : GCS Université Région AURA et déclinaison territoriale	4
	1.1.5	Contexte local : projet de mutualisation dans l'Ain	4
	1.2	Ressources humaines et matérielles des instituts de formation	
	1.2.2		
	1.2.2	ne dynamique pédagogique et manageriale	
	1.2.3		
2		JET PEDAGOGIQUE ET CONCEPTION GENERALE DES FORMATIONS	
_			
	2.1	Fondements pédagogiques en lien avec les métiers préparés	7
	2.2	Les valeurs et principes partagés	9
	2.3	Population accueillie	10
	2.3.2		
		2 Profil des promotions en IFAS	10
	2.4	Les compétences pour exercer :	10
	2.5	Suivi pédagogique et individualisation des parcours	11
	2.6	Planification de l'alternance	12
	2.6.2	1 L'apprentissage en stage	12
	2.6.2		
	2.6.3	3 L'apprentissage à l'IFAS	17
	2.6.4	4 L'évaluation	18
	2 7	La vie étudiante	19
	, ,	LA VIE ELIMIATUR	ıu

	2.7.	1	Section vie étudiante	19				
	2.7.	2	Restauration	19				
	2.7.	3	Tenues professionnelles	19				
	2.7.	4	Salle de détente	19				
	2.7.	5	Vie associative	19				
	2.7.	6	Activités sportives universitaires	20				
3	L'IN	STITL	JT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS : ORGANISME DE FORMATION CONTINUE .	20				
	3.1		re de référence					
	3.2	Des	actions en interne :					
	3.2.	1	Accueil de stagiaires et adaptation à l'emploi					
	3.2.2		Participation à la Validation des Acquis de l'Expérience	21				
	3.3	Des	actions de promotion de la formation sur le territoire	21				
	3.4	Des	actions de formation continue	21				
	3.5	Une	projection de développement sur les 5 ans	22				
4			JE QUALITE ET EVALUATION EXTERNE					
C	ONCLU:	SION		23				
ΒI	RIBLIOGRAPHIE 24							

#### INTRODUCTION ENVIRONNEMENTALE

Situé sur le territoire de santé Nord de la région Rhône-Alpes, le Centre Hospitalier de Bourg en Bresse est un des établissements publics de référence du territoire. Celui-ci comporte 3 principaux bassins de vie que sont les secteurs de Bourg en Bresse, d'Oyonnax et de Villefranche sur Saône qui ont des caractéristiques assez proches, avec une démographie positive, malgré un vieillissement de la population (20 % de plus de 60 ans en 2018 *villedata.com*).

Le Centre Hospitalier de Bourg en Bresse est organisé en Direction commune avec 6 établissements : Pont de Vaux, Hauteville, Haut Bugey, Montrevel, Cerdon et Coligny, et en GHT depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, date de la signature de la convention constitutive. Composé de 6 Centres Hospitaliers et de 3 EHPAD, le Groupement Hospitalier de Territoire Bresse Haut-Bugey permet d'élargir l'offre de soins pour l'ensemble des habitants du bassin de santé de l'Ain. La capacité du groupement est de 2 250 lits et places répartis dans les secteurs de médecine, chirurgie, obstétrique, soins de suite et de réadaptation, soins de longue durée, SSIAD et EHPAD.

**Réparti sur 3 sites**, le Centre Hospitalier de Bourg en Bresse dispose d'un plateau technique complet (radiologie, radiothérapie, laboratoires, anatomopathologie, blocs opératoires, endoscopies, SMUR, USC, réanimation, UNV/USINV, néonatologie, ....) et de la moitié des capacités d'hospitalisation du département de l'Ain en médecine et obstétrique.

Le Centre Hospitalier de Bourg en Bresse s'est engagé dans un projet immobilier ambitieux dans le cadre du **plan hôpital 2012**, avec construction et rénovation de bâtiments jusqu'en 2021.

#### HISTORIQUE

Trois instituts de formations sont adossés au Centre Hospitalier :

- Ecole de Maëutique : 84 places
- Institut de formation en Soins Infirmiers (IFSI) : 357 places
- Institut de formation Aide-Soignant (IFAS) : 48 places

L'institut de formation en Soins Infirmiers (IFSI) a ouvert ses portes en 1960, il est implanté sur son site actuel depuis 1967.

De 1960 à 2008, il connait une augmentation des effectifs conséquente, évoluant de 14 à 119 étudiants, derniers quotas officiels en 2018. L'Institut de Formation des Aides-Soignants (IFAS) est intégré à l'IFSI depuis 1985. Il enregistre à ce jour, un effectif de 48 élèves (39 en cursus complet et 9 en cursus partiel).

L'équipe pédagogique s'est étoffée et compte à ce jour vingt-deux cadres de santé (dont quatre FFCDS), quatre agents administratifs et une documentaliste. La structure initiale du bâtiment, prévue pour 170 étudiants, en accueille aujourd'hui 480.

#### **CONTEXTE NATIONAL**

Depuis 2005, la responsabilité relative aux fonctionnements des Instituts de Formation Paramédicaux est dévolue aux compétences respectives de l'Etat (Agence Régionale de Santé et Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale) et des Conseils Régionaux (Région Auvergne Rhône Alpes).

Depuis 2009, dernière réforme en date, la formation des infirmiers se construit sur l'acquisition de 10 compétences et se finalise par l'obtention d'un diplôme d'Etat en fin de cursus. Celui-ci atteste de l'acquisition de ces dernières pour exercer les activités répertoriées dans le référentiel et le code de la Santé Publique qui s'y rattachent. Dans le cadre de la mobilité internationale, ce diplôme est accompagné de l'annexe descriptive, dite « supplément au diplôme ». Le parcours de formation permet également la validation d'un grade de licence professionnelle, ouvrant ainsi les portes de l'Université aux étudiants infirmiers pour continuer un cursus en niveau Master de recherche en santé ou autres.

La formation des Aides-Soignants, quant à elle, est toujours régie par l'arrêté du 22 octobre 2005 et délivre exclusivement un diplôme d'Etat par le biais d'un cursus complet ou partiel en lien avec l'arrêté du 25 janvier 2005 relatif aux modalités de la validation des acquis de l'expérience. (01/06/2021 : Ces informations sont susceptibles d'être modifiées dès la parution du référentiel de formation 2021).

Les missions des instituts de formation sont définies par la réglementation nationale et concernent la formation initiale, la formation continue des professionnels incluant la formation à l'emploi, la documentation et recherche en soins infirmiers et la promotion de la formation et profession. A ce titre, les instituts de formation sont inscrits dans le tissu social et participent au développement du processus d'apprentissage régional.

En lien avec la législation en cours, les activités principales de l'institut sont formalisées dans ce projet et s'articulent avec le projet de soins partagés du GHT.

#### 1 PROJET ET ORIENTATIONS DE FORMATION

#### 1.10ffre globale de formation

#### 1.1.1 L'IFSI

La réforme 2009 et depuis 2012, la reconnaissance du grade de licence universitaire

Ce processus de reconnaissance, dit « accords de Bologne » nécessite un conventionnement entre les Instituts de Formation en Soins Infirmiers et les universités du territoire disposant d'une composante en santé et la Région. Une première convention cadre a été signée de 2010-2016 et a été prorogée jusqu'à juillet 2019 avec concertation de l'ensemble des partenaires concernés (étudiants, universités, IFSI organisés en GCS, ARS et CROUS). Le GCS IFSI initial s'est scindé en 3 GCS distincts davantage reliés à leur territoire de formation. Le CGS Territoire Lyonnais dont fait partie l'IFSI de Bourg en Bresse est en cours de développement.

L'enjeu de ce dispositif sur les filières d'infirmiers est majeur car il permet une déclinaison des différentes modalités d'applications en territoires universitaires, la région Auvergne Rhône Alpes ayant la particularité d'avoir 4 universités en son sein. Les unités d'enseignements (UE) concernées sont les UE 1 (Sciences humaines et droit) et 2 (Sciences biologiques et médicales) qui relèvent de la responsabilité des universités.

De manière générale, cette réforme modifie en profondeur la professionnalisation des apprenants et concomitamment les approches pédagogiques des formateurs et des tuteurs par le biais de l'alternance. L'approche par compétences nécessite un travail commun et l'alternance intégrative devient un enjeu majeur dans la réussite du parcours de l'étudiant.

#### 1.1.2 L'IFAS

Le référentiel de formation, annexe 1 de l'arrêté du 22 octobre 2005 se décline en 8 modules de formation et 6 stages en vue d'acquérir les compétences relatives à ce diplôme d'Etat. L'enseignement dispensé, notamment dans les domaines de la biologie, des sciences humaines et sociales et de l'étude des pathologies, vise à l'acquisition nécessaire et indispensable à l'exercice professionnel.

01/06/2021 : ces informations sont susceptibles d'être modifiées dès la parution du référentiel de formation 2021.

#### 1.1.3 Contexte National

#### Evolution du contexte national

Alors que la mission conduite par Mr Le Bouler sur l'universitarisation des formations n'a pas encore rendu ses conclusions, une évolution majeure impacte la sélection en IFSI. En effet à partir de 2019 la sélection des étudiants se fera sous les mêmes modalités que les autres candidats à l'enseignement supérieur à partir de Parcoursup. Les modalités précises ne sont pas connues puisque le décret relevant de ces modalités de sélection n'est pas paru à ce jour. En lien aussi avec leur statut d'étudiants, ils ont à s'acquitter de la Contribution à la Vie Etudiante et Campus (CVEC).

#### ✓ Certification des IFSI

Alors que le référentiel d'évaluation du Haut Conseil pour l'Evaluation et la Recherche de l'Enseignement Supérieur (HCERES) n'est pas encore publié, un travail de réflexion sur les pratiques pédagogiques est initié au sein de l'institut. L'ensemble de l'équipe va pouvoir s'approprier la démarche qualité et la mettre en œuvre à partir d'une formation continue sur cette thématique commune à toute l'équipe.

#### ✓ Réingénierie des formations de niveau V en devenir

Une réingénierie tarde à se concrétiser malgré les différents groupes de travail nationaux. Actuellement, un référentiel métier est à l'étape de formalisation et validation. A ce jour, peu de données sont disponibles sur le futur référentiel de formation.

#### 1.1.4 Contexte régional : GCS Université Région AURA et déclinaison territoriale

En AUVERGNE-RHONE-ALPES, une convention cadre de partenariat et d'objectifs pour la reconnaissance de niveau universitaire des formations en soins infirmiers est établie pour 5 ans et détermine les objectifs partagés des différents partenaires du territoire, qui sont : les IFSI, les universités, l'ARS, le CROUS et la Région. Elle vise la dispense d'un enseignement de qualité pour l'ensemble des IFSI avec la garantie, pour les étudiants, quel que soit le territoire, d'un niveau universitaire de grade de licence. Trois axes la constituent :

- Les enseignements universitaires (e-learning)
- Les droits des étudiants
- Le financement alloué.

#### 1.1.5 Contexte local: projet de mutualisation dans l'Ain

#### ✓ GHT BRESSE HAUT BUGEY

Ces réorganisations concernent également les instituts de formation sis sur 3 sites distanciés :

- IFSI Fleyriat quotas de 119 étudiants et IFAS quotas de 48 élèves et site de formation maïeutique (quotas 21 étudiants)
- IFSI Hauteville quotas de 57 étudiants et IFAS quotas de 62 élèves
- IFAS Oyonnax quotas de 21 élèves

Le CH de Bourg en Bresse, en tant qu'établissement support du GHT et en application de la convention constitutive, initie la coordination des instituts avec, pour déclinaison, une gouvernance commune et des axes de travail ciblés sur l'optimisation de l'alternance et des lieux de stages, le partage de ressources et l'harmonisation des fonctionnements en formation initiale et continue. Ces derniers seront intégrés dans le projet de soins.

#### ✓ Projet de coopération IFSI CPA : vers un GCS de moyens ?

Une politique régionale de mutualisation des instituts de formation a été initiée en 2016, par le biais de subventions allouées par territoires, encourageant les directeurs de sites à travailler de concert pour repérer les axes de travail possibles pour l'optimisation des ressources.

Pour ce qui concerne le bassin de population de Bourg en Bresse, les deux IFSI, distants de 3 km, et leurs directions respectives, ont élaboré un projet de coopération sous plusieurs axes de travail :

- Mutualisation des ressources humaines (intervenants) et matérielles (partage des locaux)
- Optimisation des places de stages par un partage de plannings d'alternance
- Partage d'expertises en lien avec des contenus de formation
- Etude de faisabilité architecturale pour un regroupement des étudiants sur un site unique.

A ce jour, la réflexion est relancée pour recueillir la validation de l'appui du Conseil régional et confirmer son engagement financier.

#### 1.2 Ressources humaines et matérielles des instituts de formation

#### 1.2.1 Des moyens humains

Un directeur de soins, coordonnateur des instituts de formation du GHT, assume la responsabilité du fonctionnement des Instituts et de la formation des apprenants. Il conçoit les orientations pédagogiques, coordonne les divers secteurs d'activité. Chargé de l'animation et de l'encadrement de l'équipe, il veille particulièrement à la cohérence pédagogique et au respect du cadre institutionnel.

Un cadre de santé assure la coordination pédagogique. Il assiste le directeur de l'IFSI et IFAS dans le fonctionnement, la gestion et la mise en œuvre des projets. Il est également chargé du développement de la formation continue.

Un cadre de santé met en œuvre la coordination des stages. Il se charge de la gestion globale de l'offre de stage et de l'alternance.

Vingt-deux cadres de santé formateurs accompagnent les élèves et étudiants. Ils contribuent à l'enseignement théorique et clinique et à l'évaluation continue des étudiants. Ils sont responsables du suivi pédagogique dans le cadre du parcours individuel et participent à la réalisation de recherches en soins infirmiers. Leurs expériences professionnelles diverses, leur développement de compétences par des formations régulières collectives et/ou individuelles, leur engagement dans des parcours universitaires (DU, Masters...) participent à la qualité d'enseignement et à leur complémentarité.

Les formateurs travaillent de manière transversale sur les trois ans autour des compétences. Chacun est engagé sur deux compétences. La formalisation de ce travail se fait au travers de la rédaction de projets de compétences qui éclairent sur la progression pédagogique envisagée et les moyens de mises en œuvre.

Un trinôme pédagogique, référent d'une année de formation assure également un suivi de la promotion sous le pilotage de la direction et en collaboration avec le secrétariat et la documentaliste :

- le coordinateur d'année garantit l'organisation en cohérence avec les référentiels, la dynamique de travail du trinôme et l'application du dispositif pédagogique d'année. Il est l'interlocuteur privilégié pour la circulation des informations et l'ingénierie de formation déployée semestriellement.
- le référent de stages participe à l'affectation des étudiants en stage et à la gestion pédagogique de ceux-ci. Il travaille en collaboration étroite avec le coordinateur de stage et les référents stage des autres années.
- le référent du suivi logistique des évaluations et résultats garantit la mise en œuvre du dispositif d'évaluation des connaissances et compétences professionnelles.

Chaque semestre, un référent du suivi de présences étudiants/élèves et de l'application du règlement intérieur est nommé. Il est l'interlocuteur privilégié de ces derniers en cas d'absence.

L'équipe administrative est composée d'une documentaliste/agent multimédia et de quatre secrétaires.

La documentaliste/animatrice multimédia assure la gestion du fond documentaire et aide à la recherche. Personne ressource pour tous les logiciels de formation, elle administre la plateforme d'enseignement numérique universitaire et est responsable du suivi des équipements numériques. Elle accompagne et assiste l'équipe pédagogique, administrative et l'ensemble des apprenants dans l'usage et l'appropriation des outils informatiques et de recherche, au travers d'actions individuelles ou collectives de médiation (animation d'activités pédagogiques, techniques, administratives...). Elle participe aux groupes de travail inhérents à sa fonction.

Les secrétaires permettent la réalisation des activités administratives, pédagogiques et budgétaires inhérentes à la formation. Un rôle d'accueil et d'information du public leur incombe également

Un agent de service hospitalier travaille en collaboration avec une équipe d'entretien privée pour un maintien optimal de l'hygiène des locaux et le suivi logistique des différents flux d'approvisionnement du bâtiment école.

#### 1.2.2 Une dynamique pédagogique et managériale

Afin de contribuer à l'amélioration des pratiques pédagogiques une dynamique pédagogique est mise en œuvre. C'est pourquoi plusieurs groupes de travail sont mis en place à l'institut sur des thématiques comme l'évaluation des enseignements ou la simulation. Ils permettent d'interroger et d'améliorer les pratiques pédagogiques et ainsi la qualité de la formation.

Outres les différentes instances introduites par le décret du 18 Avril 2018 sur le fonctionnement des instituts de formation, diverses réunions permettent sur des champs de responsabilité déterminés de transmettre les informations en équipe et aussi d'aborder collectivement et régulièrement des réflexions à propose de thématiques pédagogiques sur des sujets ciblés

A un niveau managérial, l'ensemble des postes de l'institut est clarifié avec pour échéance la fin de l'année scolaire avec pour chaque acteur la rédaction de fiche de missions précisant les activités de chaque poste ainsi que ses champs de responsabilités.

Plusieurs formateurs participent à différents groupes de travail sur le CHB. Cela permet de développer la collaboration avec les collèges du secteur clinique et de réintroduire les apports de ces différentes réflexions dans la formation.

#### 1.2.3 Des moyens structurels et matériels

Les locaux, d'une surface d'environ 2200 m2, sont répartis sur trois niveaux. Ils accueillent également l'école maïeutique au 2<sup>ème</sup> étage ainsi que le service de santé au travail et l'hémovigilance hospitalière.

- Un amphithéâtre de 180 places, des salles de cours de diverses capacités, cinq salles de pratiques et simulations permettent une structuration des cours adaptés à une pédagogie interactive.
- Un espace documentaire comprenant des espaces de travail, des outils numériques et une base documentaire situé au rez de chaussée.
- Un espace de travail exclusivement informatique, composé de 10 postes, accessible aux élèves et étudiants en travail autogéré au 1<sup>er</sup> étage.

Un foyer et un salon d'accueil vers le hall principal complètent la structure du bâtiment.

#### 2 PROJET PEDAGOGIQUE ET CONCEPTION GENERALE DES FORMATIONS

#### 2.1 Fondements pédagogiques en lien avec les métiers préparés

La formation pour adultes réunit l'équipe autour du concept d'andragogie. Même si les courants de pensée sont issus de la pédagogie, la transposition à l'andragogie est un des fondements de l'IFSI et IFAS. Comme le souligne Hugues Lenoir,

« Tout travail pédagogique implique de prendre en considération une double dimension : la logique du contenu et les logiques plurielles des apprenants euxmêmes, ces derniers constituant toujours des groupes hétérogènes par leur niveau scolaire, leur histoire personnelle et les compétences qu'ils mobilisent dans leur situation de travail [...]. L'hétérogénéité est en effet une richesse, même si elle est un défi pour le formateur qui entend suivre une démarche centrée sur les personnes » (LENOIR, 2014).

Partant de ce principe, l'équipe de formateurs s'inscrit dans les courants pédagogiques socioconstructivistes et humaniste. Ces deux courants s'articulent l'un à l'autre pour permettre la construction du futur professionnel de santé.

Le courant socioconstructiviste, développé par Vygotski et Bruner, comporte une dimension sociale favorisant la construction de l'apprentissage grâce à la controverse au sein du groupe: l'étudiant apprend de lui et des autres et avec eux. La confrontation de l'étudiant à des situations emblématiques ou vécues en stage l'amène à les analyser, puis à élaborer des projets de soin ou de vie, en équipe, avec ses pairs ou avec le formateur. De même, la controverse autour des valeurs, des concepts et des représentations en lien avec la profession contribue également à l'élaboration de l'identité individuelle et collective.

Le courant humaniste favorise les conditions pour promouvoir le développement personnel de chaque étudiant, utilisant les théories sur la motivation des individus, s'appuyant sur l'authenticité de l'apprentissage et la liberté inhérente à l'individu décrite par C. Rogers. Certaines théories en découlent, comme l'andragogie où l'apprentissage expérientiel favorise l'acquisition des compétences par l'action et l'apprentissage réflexif. Ce dernier développé par Schön, permet des allers et retours entre la théorie et la pratique ainsi que l'apprentissage.

L'apprentissage social relève du mimétisme lui-même enrichi d'un processus d'intégration et d'appropriation concourant à la singularité professionnelle. Il est utilisé lors des stages, des pratiques en IFSI, mais également lors du processus de transferts de savoirs, savoir-faire, savoir être à d'autres situations. Il permet l'élaboration des schémas de pensée pour la mise en œuvre des activités de soins.

Ainsi, les paliers d'apprentissage « comprendre, agir et transférer » sont mobilisés dans chacun de ces fondements.

De fait, la formation utilise des méthodes actives amenant l'étudiant au développement de son autonomie et de sa réflexivité pour permettre l'acquisition des compétences indispensables à l'exercice du métier. L'étudiant est considéré comme acteur et auteur de sa formation. Il s'inscrit dans une dynamique de progression qui vise à affiner son sens critique, ses capacités d'analyse et d'auto-évaluation.

Rejoignant l'idée de Morenon (2017) sur le rôle d'accompagnateur et de tuteur de résilience, le formateur, tout en maintenant une volonté d'éthique professionnelle, soutient l'étudiant dans l'élaboration de son identité professionnelle.

#### 2.2 Les valeurs et principes partagés

L'humanisme, socle des valeurs fondamentales dont l'équipe se veut garante, place la personne humaine et son épanouissement au centre de l'activité. Les valeurs retenues vont au-delà du « vivre ensemble », donnent le sens à notre pratique quotidienne et sont de nature à favoriser un climat de confiance, de tolérance.

Le respect s'exprime dans la considération positive de la personne. Il s'applique à soi, aux autres et à l'environnement.

La confiance est un « sentiment de sécurité accordé à un individu lui permettant de croire en lui et de se fier à son jugement. Elle valorise la responsabilisation. Le complément de la confiance est la considération » (HOANA, 1999). La confiance entre deux êtres ne peut s'établir que si chacun est fiable, à soi-même et à l'autre. « L'engagement personnel de l'individu permet l'émergence et l'utilisation de la confiance. Si la confiance s'éprouve, elle se construit dans une relation. » (ARSI, 2009)

L'authenticité découle des précédentes, valeur profonde par laquelle un individu exprime avec sincérité et engagement ce qu'il est profondément. Elle se révèle dans la capacité à être honnête envers soi et envers les autres. « L'existence d'un climat propice au développement de la personne est valable [...] pour toute relation humaine dans laquelle l'une des parties a pour objectif d'encourager l'autre à s'épanouir, à se développer, à mûrir et à mieux faire face à la vie » (RANDIN, 2002).

L'autonomie est au cœur de toutes les formes de méthodes pédagogiques actives centrées sur l'apprenant. Elles visent à rendre l'étudiant autonome, à le responsabiliser, à lui donner la possibilité de prendre des initiatives, de décider. Ainsi, la construction de connaissances par l'apprenant remplace la transmission du savoir par l'enseignant. Elle implique la notion de responsabilité.

La responsabilité, c'est être conscient de ses actes et engagements et être en capacité d'en assumer les conséquences, compte tenu de ses attributions.

La solidarité est une démarche humaniste qui permet de prendre conscience que nous appartenons tous à un groupe. C'est une valeur qui nous pousse à l'entraide et au soutien réciproque. Selon F. DOLTO, tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun : l'épanouissement de chacun dans le respect des différences.

De ces valeurs émanent des attitudes qui favorisent la cohésion des groupes. Elles s'inscrivent dans le respect du code de déontologie, des principes éthiques et des règles relatives au service public.

#### 2.3 Population accueillie

L'apprenant possède des ressources, une expérience, des capacités et des aptitudes qu'il lui appartient de développer dans une perspective professionnelle.

#### 2.3.1 Profil des promotions en IFSI

Au regard des statistiques recueillies auprès de la DREES concernant les étudiants en soins infirmiers, la population accueillie dans l'institut présente un profil similaire. L'étude des trois dernières promotions montrent les répartitions suivantes :

- Genre: 90 % féminin, 10 % masculin;
- Niveau d'études :
  - 90% de bacheliers, issus majoritairement des séries S, ST2S, ES, autres baccalauréats technologiques, dont 7% de l'enseignement supérieur;
  - Titulaire du DEAS/DEAP: 10 %.

L'origine géographique des étudiants se répartit de la manière suivante : 75% issus du département de l'Ain, 20% départements limitrophes (69, 71, 39) ; 5% national.

#### 2.3.2 Profil des promotions en IFAS

La population accueillie reste chaque année très hétérogène. La pyramide des âges s'échelonne entre 18 et 52 ans. Concernant le niveau d'études à l'entrée, les profils sont variés montrant des niveaux de diplomation du certificat d'études au baccalauréat (40%) jusqu'au niveau d'enseignement supérieur. Une majorité possède une expérience professionnelle dans le domaine sanitaire et social.

#### 2.4 Les compétences pour exercer :

Citant le Ministère de l'éducation de Québec (1999), Henri Boudreault (2009), reprend la compétence comme « un pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités de travail et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs (connaissances, habiletés dans divers domaines, perceptions, attitudes...)». Des objectifs d'acquisition, selon les années, sont préconisés par l'équipe pédagogique, cependant les compétences s'infèrent progressivement au cours de la formation.

Selon Claparède, « apprendre, ne consiste pas pour l'élève à accumuler des connaissances mais à exercer son intelligence et à acquérir des méthodes de pensée » (ALTET, 2006, p.25). Pour Coudray et Gay (2009), les situations professionnelles emblématiques sont l'étayage requis pour l'acquisition de compétences, de sorte à permettre aux étudiants de pouvoir agir dans des situations professionnelles au niveau débutant.

Au cours de la formation, l'équipe pédagogique porte une attention particulière à ce que l'étudiant développe sa réflexivité pour faire les liens entre les savoirs, savoir-faire et savoir être lui permettant de devenir autonome, réactif et responsable. Perrenoud, en 2001, définit la réflexivité par « la capacité du sujet à se positionner avec distance pendant et après l'action. Il s'agit de surcroît de pérenniser une telle approche questionnante, en construisant une posture réflexive reposant sur un rapport analytique à l'action » (LECLERC, 2006, p. 121). La dynamique pédagogique permet le questionnement et la controverse favorise la construction de l'identité professionnelle et l'affirmation de la posture de l'étudiant.

#### 2.5 Suivi pédagogique et individualisation des parcours

L'équipe pédagogique prend en compte l'individualisation du parcours des étudiants et des élèves en tant que personnes singulières entrant dans un dispositif de professionnalisation.

En ce sens, l'équipe pédagogique a fait le choix d'instaurer un formateur référent du suivi individuel sur l'ensemble de la formation et mis en place des temps de rencontres formalisés par semestre et des temps complémentaires selon les besoins.

Le référent pédagogique est l'interlocuteur privilégié de l'étudiant/élève tout au long de sa formation. Au cours des entretiens de suivis pédagogiques, il accompagne l'étudiant, centralise et relaye les informations recueillies auprès des différents partenaires de la formation. Les échanges au cours de ces moments personnalisés favorisent la réflexion dans une perspective d'évolution.

L'entretien de suivi pédagogique permet :

- de réaliser le bilan du niveau d'acquisition des compétences,
- d'identifier les axes d'apprentissages et les moyens pour y parvenir,
- de contribuer à l'émergence des ressources et du potentiel de l'étudiant/élève,
- de favoriser le développement de son autonomie et de sa responsabilité,
- d'encourager la réflexivité de l'étudiant/élève et d'accompagner l'élaboration de son projet professionnel.

Pour les étudiants en soins infirmiers titulaires du DPAS/DEAP, redoublants et en prolongation de cursus, cet accompagnement individualisé est formalisé par un contrat pédagogique co-construit par l'étudiant et le formateur référent pédagogique.

En IFAS, les élèves aides-soignants peuvent bénéficier d'un cursus partiel au regard des validations acquises antérieurement.

#### 2.6 Planification de l'alternance

#### 2.6.1 L'apprentissage en stage

#### ✓ Contexte réglementaire

La politique de stage institutionnelle s'inscrit dans l'arrêté relatif au diplôme d'état d'infirmier de 2009 et dans celui du 22 octobre 2005 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant. Elle intègre les évolutions récentes définies par les instructions DGOS de 2014 et de 2016 qui cadrent l'organisation des stages et la professionnalisation des tuteurs. Elle s'articule avec les politiques de stage des établissements d'accueil qui assurent la présence d'un temps tutoral pour l'individualisation de l'accompagnement des stagiaires.

#### ✓ Lieu, durée et répartition des stages

Près de 290 établissements situés essentiellement dans les départements de l'Ain, du Rhône et du Jura sont les partenaires de l'institut pour l'apprentissage clinique. Les établissements du GHT apportent de la diversité et de la stabilité à l'offre de stage. Un travail collaboratif avec le second IFSI de la ville utilisant les mêmes territoires de stage permet d'harmoniser cette offre.

Des actions de prospection menées par les coordinateurs de stage se développent pour définir de nouveaux parcours et augmenter le nombre de places proposées. D'autre part, l'instauration de réunions mensuelles entre les coordinateurs de stages des 3 IFSI de l'Ain permettent un travail de réflexion et d'élaboration d'outils afin d'harmoniser les pratiques et de potentialiser l'offre de stage du territoire.

Dans les disciplines où l'offre de stage est limitée, les apprenants sont invités à démarcher individuellement de nouveaux lieux.

**Pour les étudiants en Soins Infirmiers**, les périodes de stage sont réparties sur six semestres avec en moyenne dix semaines de stage par semestre. Seuls les semestres 1 et 6 se distinguent et comptent respectivement 5 et 15 semaines de stage.

Le parcours de stage de chaque étudiant prévoit un passage dans quatre disciplines, représentatives de prises en charge spécifiques.

Un minimum de semaines à effectuer au cours des trois ans a été précisé, selon l'exercice professionnel prévalent, dans chacune d'entre elles :

- Soins individuels ou collectifs sur des lieux de vie : 5 semaines obligatoires en secteur libéral
- Soins de longue durée et soins de suite et de réadaptation : 10 semaines avec une période obligatoire dans un EHPAD ou une USLD
- Soins en santé mentale et psychiatrie : 10 semaines avec une période obligatoire dans le secteur intra hospitalier conventionnel

- **Soins de courte durée** (structures hospitalières en soins généraux) : 10 semaines avec une période obligatoire dans un service d'hospitalisation conventionnelle.

Pour enrichir le cursus des ESI et les ouvrir à d'autres cultures, nous soutenons les demandes de **stages à l'étranger** dans les pays où la situation géopolitique et/ou sanitaire est stable. Les ESI peuvent partir au cours des semestres 4 ou 5, sous conditions pédagogiques et après avis d'une commission « stage à l'étranger ».

**Pour les élèves AS**, six stages de 4 semaines sont proposés dans six cinq? secteurs différents. Si le stage dans une structure d'accueil pour personnes âgées est obligatoire, nous proposons systématiquement à nos élèves deux stages en court séjour (médecine et chirurgie), un stage en psychiatrie ou santé mentale et un stage dans le secteur extra hospitalier. Un stage optionnel est prévu en fin de formation en fonction du projet professionnel de l'élève.

01/06/2021 : ces informations sont susceptibles d'être modifiées avec la parution du référentiel de formation 2021.

Les cursus construits par le coordinateur de stage, s'ajustent à la progression des élèves et étudiants au fur et à mesure de leur parcours, en concertation avec le référent de stage et le référent pédagogique. Ils sont validés par la directrice.

#### ✓ Evaluation de la progression de l'apprenant

Les stages restent des « ...lieux d'intégration de connaissances construites par l'étudiant et des lieux d'acquisition de nouvelles connaissances par la voie de l'observation, de la contribution aux soins, de la prise en charge des personnes, de la participation aux réflexions menées en équipe et par l'utilisation des savoirs dans la résolution des situations... » (Annexe III de l'arrêté du 31/07/09 relatif au DEI modifié par l'arrêté du 26/09/14)

Pour optimiser cet apprentissage clinique, les élèves et étudiants accompagnés de leur **référent pédagogique**, préparent chaque stage et élaborent des **objectifs personnels**, qui tiennent compte de leur niveau de formation ainsi que des ressources et spécificités du stage. Ils sont complémentaires aux **objectifs institutionnels**.

En stage, c'est un tuteur qui aide le stagiaire à compléter ses objectifs et à les rendre opérationnels. La progression du futur professionnel est appréciée et tracée sur différents supports. Pour les étudiants infirmiers, le port folio représente l'outil essentiel de suivi.

En parallèle du stage, **des temps d'accompagnement** (APP et APS, Suivi pédagogique) sont proposés par les formateurs assurant entre les lieux d'accueil et l'Institut de Formation, une dynamique d'accompagnement complémentaire et indispensable au processus d'apprentissage qui se met en place.

#### ✓ L'articulation entre les différents acteurs

En interne, la politique de stage validée par la directrice est soutenue par l'équipe de coordination des stages composée :

- Du **coordinateur de stage**: responsable des cursus, il assure la communication globale avec les établissements d'accueil et articule son travail avec les responsables des structures et /ou le maître de stage.
- Du **référent de stage de promotion,** il est garant des orientations de la politique de stage dans le trinôme.
- De la secrétaire, référente des stages : soutien administratif

D'autres acteurs de l'IFSI sont aussi largement sollicités pour accompagner la mise en œuvre de cette politique :

- Le **formateur référent de suivi pédagogique** de l'étudiant est l'interlocuteur privilégié du tuteur ou du maître de stage en cas de difficultés d'apprentissage.
- Le **formateur référent d'unité** assure l'interface entre l'IFSI et les lieux de stage. Il clarifie les exigences du référentiel et accompagne la mise en œuvre du tutorat et notamment la formalisation des livrets d'accueil.

Sur les lieux de stage, les fonctions de maître de stage, tuteurs ou professionnel de proximité peuvent être exercées par la même personne pour des raisons d'organisation. L'étudiant reste l'acteur principal et s'engage à respecter la politique conduite à l'IFSI et le règlement intérieur dans chaque structure d'accueil.

#### ✓ Le groupe encadrement IFSI/CHB : une instance au service du partenariat

Les directeurs de soins du centre Hospitalier de Bourg en Bresse et de l'IFSI ont la volonté d'optimiser l'alternance inhérente aux cursus de formation, tant sur l'accueil en stage que sur la fonction tutorale.

Un groupe de cadres de santé se rencontre tous les 2 mois pour maintenir un espace commun de réflexion au service des étudiants. Il soutient et facilite la conduite de projet. Il a élaboré une trame commune pour le livret d'accueil et d'encadrement des unités de soins. Il soutient la mise en œuvre du tutorat, il propose des nouveaux parcours d'apprentissage.

#### 2.6.2 L'apprentissage à l'IFSI

#### ✓ Les unités d'enseignement

Les apprentissages à l'IFSI sont en lien avec des unités d'enseignement de quatre types :

- Contributives (UE 1 et 2): elles participent à l'acquisition des connaissances scientifiques médico-psycho-sociales et enrichissent les soins infirmiers.
- Constitutives (UE 3 et 4): elles sont le fondement de la pratique et des savoirs infirmiers nécessaires à l'exercice de la profession.
- Intégratives (UE 5): elles permettent la mise en lien des connaissances acquises indispensables, au cours de situations cliniques, favorisant l'intégration des savoirs et la transférabilité à d'autres situations de soins. Elles incluent les compétences respectant une logique de progression d'apprentissage en fonction des semestres.
- Méthodologiques (UE 6): elles conduisent l'étudiant à acquérir des méthodes et outils de travail personnels afin de l'autonomiser dans la recherche d'informations et de ressources nécessaires à sa progression.

Les professionnels sollicités pour les interventions auprès des étudiants/élèves ont tous une expertise dans le domaine d'apprentissage en lien avec les unités d'enseignement.

#### ✓ Les méthodes et outils d'apprentissages

#### - Le E-learning

L'enseignement en e-learning fait partie des TICE « Techniques d'Information et de Communication pour l'Enseignement » pouvant s'apparenter aux MOOC « Massive Open Online Course » que l'on peut traduire par « cours en ligne ouvert et massif ». Dans le cadre de la collaboration avec les universités, afin de faciliter les acquisitions des étudiants, l'IFSI adopte l'approche didactique de la « classe inversée » : incluant des apprentissages à distance puis des temps de présence à l'IFSI.

Afin d'accompagner les étudiants dans la construction de leur apprentissage, l'IFSI a réfléchi à l'élaboration d'un dispositif pédagogique, proposant des séquences de travail organisées et guidées, suivies de temps de travaux dirigés pour clarifier les savoirs fondamentaux.

#### - La simulation

La simulation est une méthode d'apprentissage réflexive, active et innovante, utilisant un mannequin ou un patient standardisé. Elle est organisée et adaptée selon le niveau d'apprentissage de chaque année de formation. L'étudiant expérimente la posture soignante au cours de situations cliniques, emblématiques de la pratique professionnelle. En première année les étudiants exploitent des situations en lien avec soins d'hygiène et de confort, en deuxième année avec les soins relationnels et en troisième année avec les soins d'urgence. Cette méthode donne le droit à l'erreur qui devient alors source d'apprentissage. La participation active du groupe au cours du débriefing permet une analyse rétrospective des actions ainsi que l'émergence des connaissances en lien avec la situation. La dynamique pédagogique voit l'avènement de la simulation en santé. Dans cette perspective, les orientations, les thèmes et les situations abordées sont modulables et évolutifs au regard

des compétences visées. Aussi, les élèves aides-soignants seront intégrés à ce dispositif dans les années à venir.

#### - La recherche en Sciences Infirmières

La réalisation d'un travail de fin d'études est la traduction d'une initiation à la recherche en soins infirmiers visant à former un professionnel réflexif : « Il n'est pas isolé [...] L'initiation à la recherche commence dès le début de la formation ; le mémoire, quant à lui s'appuie sur le principe pédagogique « apprendre en faisant » théorisé par LORAUX et SLIWKA (2006).

Suite à une réflexion commune, l'équipe pédagogique a choisi une élaboration en groupe permettant de confronter les étudiants au travail en équipe, tout en contribuant à la maturation individuelle, ainsi qu'à la professionnalisation. L'élaboration de la thématique de ce travail de recherche a pour point de départ une ou des situations vécues en stage. L'équipe pédagogique se donne la possibilité d'orienter le travail vers des modalités différentes.

#### - L'assemblée de promotion

Espace de parole, ces assemblées sont des temps forts d'échanges et de propositions entre la promotion, les formateurs et la direction. Animées par le coordinateur de département, elles permettent l'expression de chacun, la régulation pour des réflexions communes et des prises de décisions.

Précédées d'un temps de préparation en sous-groupes, elles sont programmées et font l'objet d'un compte rendu rédigé par les étudiants, validé par les formateurs.

A la demande des formateurs et/ou des apprenants, des assemblées exceptionnelles peuvent être organisées.

#### Travail collaboratif stage / IFSI

Le travail collaboratif articule l'expérientiel, l'analyse, la transmission entre le terrain et l'IFSI. Ainsi, l'alliance entre pratique et théorie dynamise l'intégration des savoirs et leur mise en œuvre au travers :

#### - Analyse des pratiques professionnelles

Elle représente le levier de la professionnalisation des étudiants, elle permet la mise à distance de l'agir professionnel en interrogeant des situations rencontrées en stage, dans une démarche de recherche.

Pour soutenir cet apprentissage, l'étudiant bénéficie d'une séance de réflexion collective en groupe de suivi pédagogique par semestre. Le formateur animateur de cet échange, est garant d'une dynamique constructive à l'égard de chaque personne et guide les étudiants

selon une méthodologie choisie. La situation écrite est analysée par l'étudiant sous toutes les perspectives utiles pour lui donner du sens. Le formateur oriente l'étudiant vers l'exploration des points utiles à la compréhension et à l'analyse favorisant la réflexivité. Ce temps permet la construction de l'identité professionnelle individuelle et collective des étudiants.

#### Accompagnement pédagogique en stage

Selon la directive européenne 2005/36/CE, l'enseignement clinique « se définit comme étant le volet de la formation d'infirmier par lequel le candidat infirmier apprend, au sein d'une équipe, en contact direct avec un individu sain ou malade et/ou une collectivité, à organiser, dispenser et évaluer les soins infirmiers globaux requis à partir des connaissances et compétences acquises ».

Dans ce cadre, des temps formels d'accompagnement clinique sont organisés sous forme de rencontres pédagogiques sur le terrain. L'apprenant, aidé par le formateur, développe un raisonnement clinique et une réflexion autour d'activité(s) auprès des personnes prises en soins. Le raisonnement clinique se définit comme « l'ensemble des processus de pensée et de prise de décisions qui permettent au clinicien de prendre les actions les plus appropriées dans un contexte spécifique de résolution de problème de santé » (HIGGS, JONES, 2005, p. 236). Cet encadrement est animé par un formateur, si possible accompagné par un professionnel de proximité. Ces séances peuvent regrouper plusieurs étudiants. L'objectif est que chaque étudiant bénéficie de deux APS par an.

#### Portfolio

Il est un outil d'apprentissage, indicateur de la professionnalisation de l'étudiant et de la capitalisation des éléments de compétences acquis pour l'obtention du diplôme d'Etat d'infirmier. Il est tripartite et fait le lien entre l'étudiant, l'IFSI et les lieux de stage. Il doit être partagé et utilisé par les personnes ressources impliquées dans le parcours de formation : tuteurs, professionnels de proximité, formateurs. C'est un outil d'autoévaluation, de lisibilité et un guide dont l'usage, sous la responsabilité de l'étudiant, nécessite l'engagement de chaque acteur.

#### 2.6.3 L'apprentissage à l'IFAS

La formation est répartie en 8 unités de formation (UF) en lien avec les huit compétences professionnelles à acquérir. Les UF 1 à 6 comprennent chacune un module d'enseignement et un temps de stage clinique, les UF 7 et 8 ne sont conçues qu'autour de temps d'enseignement théorique.

L'apprentissage théorique est dispensé en grande partie par les formateurs qui collaborent néanmoins avec des intervenants extérieurs en privilégiant les échanges autour des différentes expériences dans le domaine sanitaire et social.

Lors des temps de stage, les élèves bénéficient de temps d'enseignement clinique centrés sur le raisonnement clinique.

01/06/2021 : la totalité de ces informations sont susceptibles d'être modifiées avec la parution du référentiel de formation 2021.

#### 2.6.4 L'évaluation

#### ✓ L'évaluation des unités d'enseignement/de formation

La construction des évaluations répond aux modalités énoncées dans les référentiels de formation. Chaque évaluation est construite par les formateurs responsables de l'unité, elle est ensuite soumise à la validation de la coordinatrice pédagogique sous délégation du directeur de l'IFSI/IFAS.

Une commission d'évaluation comprenant des formateurs représentant chaque semestre ou modules se rencontre régulièrement pour ajuster le dispositif évaluatif en facilitant la conception, l'élaboration et la mise en œuvre des évaluations. Ces travaux servent à harmoniser les pratiques et à garantir un niveau d'exigence en lien avec les capacités d'apprentissage. Chaque semestre des évaluations sont soumises au comité de lecture de cette commission.

#### ✓ L'évaluation globale des compétences

Le référentiel de formation infirmier est organisé sur le système d'attribution de crédits de formation ECTS « European Credits Transfert System » conformément au système européen de transfert de crédits. Cette attribution est de 30 crédits par semestre de formation représentant une unité de charge de travail de l'étudiant de 25 à 30 heures par ECTS. La capitalisation de 180 crédits européens permet l'obtention d'une part du Diplôme d'Etat d'Infirmier et d'autre part du grade de Licence. Les étudiants avec cursus universitaire antérieur peuvent acquérir des équivalences d'ECTS lors de la commission pédagogique universitaire territoriale.

Cet arrêté définit dans son article 59 que « Les crédits de formation sont attribués par une Commission d'Attribution des Crédits (CAC). Elle est mise en place dans les Instituts de Formation en Soins Infirmiers, sous la responsabilité du directeur de l'institut qui la préside. [...] Chaque semestre, excepté le dernier, le formateur responsable du suivi pédagogique présente, à la Commission d'Attribution des Crédits, les résultats des étudiants afin que celle-ci se prononce sur l'attribution des crédits européens et sur la poursuite du parcours de l'étudiant. Lors du dernier semestre, les résultats sont présentés devant le jury d'attribution du diplôme ».

Une charte et un règlement de cette commission permettent aux étudiants d'en connaître la composition et le fonctionnement.

Les échanges et décisions formulés en Commission sont formalisés dans un compte rendu validé par la Directrice de l'IFSI, diffusé à l'ensemble de ses membres. Les étudiants prennent connaissance des résultats par voie d'affichage et/ou en ligne sur la plateforme d'enseignement universitaire. Les recommandations et obligations font l'objet d'un courrier adressé à l'étudiant concerné.

L'acquisition des compétences des élèves aides-soignants s'effectue au terme des six stages par un cumul des validations faites par les équipes d'encadrement.

#### 2.7 La vie étudiante

#### 2.7.1 Section vie étudiante

Il est composé du Directeur, des six élus étudiants et élèves (deux délégués de chaque promotion), du coordinateur pédagogique, du coordinateur des stages, de cadres de santé formateurs, d'un agent d'entretien, d'une secrétaire, de la documentaliste.

Ce conseil se réunit au moins deux fois par an, traite des sujets relatifs à la vie étudiante et vise l'amélioration des conditions de vie au sein de l'institut.

#### 2.7.2 Restauration

Les étudiants bénéficient du self du personnel de l'hôpital où ils peuvent prendre leur repas au tarif du restaurant universitaire. Ils peuvent également y consommer leur panier repas. Des distributeurs de sandwichs et autres collations, ainsi que des distributeurs de boissons fraiches et chaudes sont à leur disposition au sein de l'IFSI.

#### 2.7.3 Tenues professionnelles

Les étudiants achètent leurs tenues professionnelles auprès d'un prestataire extérieur qui s'engage sur la qualité, norme et prix préférentiels par un contrat avec la Direction. Les élèves aides-soignants bénéficient de tenues proposées par la lingerie du centre hospitalier. Cette dernière assure par ailleurs, pour tous, le marquage et l'entretien.

#### 2.7.4 Salle de détente

Les étudiants et élèves bénéficient d'une salle « foyer » pour se détendre, ou se restaurer, salle munie de tables et chaises, d'un évier, et de 3 grands réfrigérateurs, et des micro-ondes qui appartiennent aux associations des étudiants et sont entretenus par les usagers.

#### 2.7.5 Vie associative

Plusieurs associations existent au sein de l'IFSI:

Un BDE: organisé en quatre pôles (présidence, gestion, communication, projet)
 propose des actions caritatives (manifestations/ventes), accompagne des

- événements (bal de promo, AM So Club...) et renforce la promotion de la vie étudiante (tutorat ...)
- L'«Association des amis de l'école d'infirmiers de Bourg»: essentiellement gérée bénévolement par des professionnels de l'IFSI, elle assure divers services au profit des étudiants et soutient les activités de l'école (photocopies, contribution pour des formations spécifiques d'étudiants, prêt de pinces et ciseaux, aide financière pour les stages à l'étranger, achat groupé de livres, unité d'enseignement optionnelle...).

#### 2.7.6 Activités sportives universitaires

Dans un souci de bien être, de partage avec l'ensemble des étudiants burgiens, les ESI peuvent adhérer sur l'année à une activité sportive en partenariat avec l'université Lyon 1 et Lyon 3.

### 3 L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS : ORGANISME DE FORMATION CONTINUE

#### 3.1 Cadre de référence

La Loi HPST (Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires) instaure une obligation de développement professionnel continu (DPC) pour l'ensemble des professions de santé. La loi de modernisation du système de santé (n° 2016-41 du 26 janvier 2016 Art. L. 4021-1) décrit les objectifs du DPC comme le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques.

L'Arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018 précise dans son chapitre III « Innover en matière de formation des professionnels » une orientation (n°22) concernant la « Maîtrise de stage et le tutorat ».

L'article 3 de l'arrêté du 31 Juillet 2009 relatif aux autorisations des instituts de formation préparant aux diplômes paramédicaux, définit la formation préparatoire à l'entrée et la formation continue des professionnels comme missions connexes des instituts.

#### 3.2 Des actions en interne :

#### 3.2.1 Accueil de stagiaires et adaptation à l'emploi

Par ailleurs, dans sa mission de formation, l'IFSI-IFAS accueille des étudiants cadres issus principalement des IFCS Rhône Alpes, Auvergne et Bourgogne Franche Comté. Chaque étudiant bénéficie durant son stage d'un tuteur et est accompagné par l'ensemble des formateurs sur les différentes activités pédagogiques. Ponctuellement, le secrétariat peut recevoir en stage des élèves de filières professionnelles.

Afin de favoriser le développement des compétences spécifiques au métier des nouveaux cadres formateurs et des IDE faisant fonction de formateurs, l'institut organise un tutorat permettant un suivi et une adaptation à l'emploi sur la première année. Le projet d'accompagnement s'organise autour d'un tuteur de proximité, repère et aide pédagogique, et de temps de regroupement avec le coordinateur pédagogique sur l'analyse des pratiques professionnelles. L'ensemble des acteurs s'inscrit dans une démarche d'évaluation continue.

#### 3.2.2 Participation à la Validation des Acquis de l'Expérience

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 précise que « toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ».

L'IFSI est labellisé par la DRJSCS pour l'accompagnement des candidats à la validation du diplôme d'état d'aide-soignant. Cet accompagnement par un cadre de santé formateur agréé prend la forme d'entretiens individuels d'aide à la rédaction du livret de présentation des acquis (livret 2) et de préparation à l'entretien de jury.

Les formateurs sont par ailleurs amenés à participer aux jurys de validation pour les métiers d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

#### 3.3 Des actions de promotion de la formation sur le territoire

Au cœur d'un bassin éducatif important (93 établissements scolaires du second degré), la promotion de la formation participe à la reconnaissance de l'institut sur le territoire. Aussi, l'équipe pédagogique accompagnée d'étudiants, s'engage, chaque année :

- aux « journées de l'enseignement supérieur » en ouvrant l'institut aux personnes extérieures
- au forum « Ain Formation Métier » afin de promouvoir les filières métiers infirmier et aide-soignant auprès du public de scolaire du département
- aux diverses tables rondes et forums des métiers organisés au sein des lycées de la ville.

#### 3.4 Des actions de formation continue

S'appuyant sur l'instruction relative à la formation des tuteurs (DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016), l'IFSI a obtenu en 2016 un agrément de l'ANFH pour une formation de 21h intitulée « se former pour développer ses compétences tutorales » s'adressant à un public pluriprofessionnel. Si cette formation s'est centrée dans un premier temps sur le tutorat infirmier afin de répondre aux besoins locaux, elle tend à s'ouvrir à tout professionnel de santé souhaitant s'investir dans une fonction de tuteur. Positionnée sur la plateforme nationale DPC, la formation des professionnels libéraux permettra une ouverture sur les

réseaux de soins. Conforté par cette expérience, des sessions de formation au tutorat aidesoignant sont envisagées lorsque le nouveau référentiel de formation sera opérationnel.

#### 3.5 Une projection de développement sur les 5 ans

Fort de ces expériences, une phase de développement du pôle de formation continue est envisagée sur les années à venir.

L'attractivité de l'institut comme organisme de formation s'appuie sur sa capacité à répondre aux besoins du groupement hospitalier de territoire (GHT) auquel il est attaché. Aussi, dans le cadre du projet de soins partagé, l'IFSI est amené à construire des sessions de formation permettant une participation facilitée des professionnels de santé.

La mutualisation des ressources pédagogiques au sein du GHT favorisera une mise en œuvre d'actions communes de développement professionnel continu.

Cette dynamique engage l'équipe dans un processus de recherche de qualité.

#### 4 POLITIQUE QUALITE ET EVALUATION EXTERNE

La politique qualité s'appuie sur le service qualité du Centre Hospitalier de Bourg en Bresse. Les procédures et protocoles concernant notre institut sont référencés dans un logiciel documentaire accessible aux étudiants.

Un groupe de travail chargé de l'amélioration de la qualité mène une réflexion sur l'harmonisation et la traçabilité des pratiques mises en œuvre à l'IFSI et à l'IFAS, tant sur le plan administratif que sur le plan pédagogique.

Ce projet pédagogique se base sur les domaines énoncés dans le référentiel du Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) et sur les critères de qualité formulés par la Haute Autorité de Santé (HAS) et l'Agence Régionale de Santé (ARS) concernant le fonctionnement des instituts de formation. Il sera support de la procédure de certification envisagée dans les cinq ans.

Un agrément d'activité a été formulé par le Conseil Régional en 2016. Il est renouvelable tous les cinq ans.

La Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale a reconduit notre labellisation pour l'accompagnement des candidats à la Validation des Acquis de l'Expérience aide-soignant en 2017.

L'IFSI et l'IFAS sont référencés sur la plateforme Datadock pour une optimisation des liens avec les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.

L'institut bénéficie d'un agrément auprès de l'Agence Nationale de Formation Hospitalière pour la prestation de formation au tutorat.

Cette politique qualité s'illustre dans notre organisation interne par un processus d'évaluation continue en collaboration avec les étudiants lors des assemblées de promotion et du conseil de vie étudiante.

Une évaluation de la qualité des Unités d'Enseignement ou de formation est proposée. Les apprenants s'expriment individuellement et anonymement par l'intermédiaire d'un questionnaire numérique sur leur satisfaction quant aux intervenants, aux contenus, aux méthodes et aux pratiques évaluatives. Ces éléments sont ensuite analysés et utilisés pour l'ajustement du dispositif pédagogique. L'année suivante, fort des actions correctives, il est présenté au Conseil Pédagogique puis aux étudiants et soumis à discussion.

Une évaluation de la qualité d'encadrement en stage est encouragée auprès des établissements d'accueil. Un travail de co-construction est proposé avec les maîtres de stage et tuteurs.

#### CONCLUSION

Ce projet porte les orientations pédagogiques nationales, régionales et surtout territoriales par le biais du GHT, ce dernier imposant lui-même une vision plus élargie de la coordination des instituts de formation. Tendre vers la mutualisation des ressources devient incontournable et instaure une réflexion collective qui doit se transformer en dynamique institutionnelle.

#### BIBLIOGRAPHIE

ALTET. M., 2006, Les pédagogies de l'apprentissage.

ARSI, 2009, Les concepts en sciences infirmières.

ASTOFLI, JP., 2005, Savoirs en action et acteurs de la formation, Presses universitaires de Rouen et du Havre.

COUDRAY M.A., GAY C., 2007, le défi des compétences - Comprendre et mettre en œuvre la réforme des études infirmières, Editions ELSEVIER MASSON.

HIGGS, J., JONES M., 2005, Clinical reasoning in the health professions, Revue internationale francophone d'éducation médicale, vol. 6, n° 4.

HOANA P., 1999, Les 100 mots clés du management des hommes, Editions DUNOD.

LENOIR H., 2014, <a href="http://www.hugueslenoir.fr/de-la-pedagogie-a-landragogie">http://www.hugueslenoir.fr/de-la-pedagogie-a-landragogie</a>, publié dans « pédagogie »

LORAUX N., SLIWWKA C., 2006, Formateur et formation professionnelle : l'évolution des pratiques, Editions Lamarre.

Ministère de l'éducation, Québec, 1999 cité par BOURDREAULT H., <a href="https://didapro.me/2009/07/06/la-competence-professionnelle">https://didapro.me/2009/07/06/la-competence-professionnelle</a> .

MORENON O., 2017, Les caractéristiques des tuteurs de résilience des étudiants en soins infirmiers vulnérabilisés, Recherche en soins infirmiers, n° 130.

PERRENOUD, Sous la direction de ASTOLFI, 2006, cité par Claude Leclerc.

RANDIN J.M., 2002, Psychologies, juin 2002.