



PROJET DE FORMATION DES INSTITUTS

ANNEES UNIVERSITAIRES 2018 - 2023

INSTITUTS DE FORMATION DU CENTRE HOSPITALIER DE SAMBRE AVESNOIS

FORMATIONS INITIALES : diplômes d'Etat d'infirmier et d'aide-soignant

FORMATION CONTINUE DES PROFESSIONNELS DE SANTE

SOMMAIRE

PREFACE	page 1
I. PROJET SOCLE 2007-2018	
A. Politique générale	page 2
1. Contexte socio-économique	
• Données géographiques	
• Données démographiques	
• Données économiques	
• Données sanitaires	
2. Contexte réglementaire	page 3
• Textes législatifs	
• Schéma régional	
• Groupement Hospitalier de Territoire	
• Pôle de formation du Hainaut	
B. Politique institutionnelle	page 6
1. Valeurs et conceptions	
2. Stratégies de coordination de l'équipe	page 9
• Transversalité des organisations et identification des missions	
• Structuration des temps de rencontre des formateurs	
• Développement des compétences de l'équipe	
• Promotion des projets innovants	
3. Stratégies d'information et de communication	page 11
• Modalités de communication et d'information des apprenants	
• Développement de la politique de valorisation de l'institut	
• Politique de formation continue des professionnels	

4. Stratégies pédagogiques des formations initiales **page 13**

- Grands principes
- Objectifs d'apprentissage et de professionnalisation en formation initiale
- Stratégies et méthodes d'intégration des savoirs
- Accompagnement des apprenants
- Evaluation des connaissances et des compétences

5. Politique de démarche qualité **page 16**

II. PROJET INSTITUTIONNEL 2018-2023

A. Méthodologie du projet **page 17**

B. Présentation des différents axes et fiches actions **page 18**

1. Le projet partagé GHT
2. AXE 1 : l'apprenant au coeur du dispositif
3. AXE 2 : le partenariat avec les professionnels
4. AXE 3 : la stratégie de maillage pédagogique
5. AXE 4 : les innovations pédagogiques : projets et développement
6. AXE 5 : la qualité

C. Suivi et évaluation du projet **page 18**

CONCLUSION **page 19**

PREFACE

La finalité des Instituts de Formation des professions de santé consiste à former des adultes afin qu'ils deviennent des professionnels de santé compétents et responsables, capables de répondre aux besoins de la personne soignée et de sa famille et ainsi d'assurer une prise en charge globale.

Aujourd'hui, plus que jamais, les cadres de santé formateurs ont pour mission d'accompagner, de développer les capacités d'adaptation et de réactivité des futurs professionnels dans les différentes situations et les rapports sociaux, et de s'inscrire dans une dynamique de questionnement favorisant le professionnalisme.

A partir de cette finalité, depuis 2007, les Instituts de Formation du centre hospitalier de Sambre Avesnois construisent un projet de formation qui, sur la base de concepts et de valeurs partagés par l'équipe pédagogique, identifie les stratégies pédagogiques à mettre en œuvre.

Ce projet de formation comprend l'analyse du contexte socio-économique et réglementaire de la structure. Il décline toute l'ingénierie du dispositif de formation initiale et continue, sur des principes d'innovation et de créativité allié à une dynamique participative de l'équipe et une considération positive de l'étudiant.

Cette déclinaison s'associe à une politique de communication et de valorisation priorisant une ouverture sur le territoire et favorisant l'image de marque de l'institut. De même, ce dispositif s'inscrit dans la construction d'une démarche qualité et la perspective d'une certification.

L'ensemble de ces axes de travail on fait l'objet d'une évaluation et d'un réajustement annuel, ils sont décrits en première partie et constitue le projet socle du projet formation.

A partir de 2017, une volonté de relancer une dynamique de projet institutionnel a été initié afin d'identifier les axes prioritaires de développement pour les cinq années à venir.

Ce projet associe les étudiants et les partenaires à la réflexion de l'équipe.

De même, il prend en compte les évolutions des politiques nationales et régionales notamment dans la mise en place de la coordination des instituts de formation des hôpitaux du Groupement Hospitalier du Territoire du Hainaut Cambrésis.

Cette nouvelle stratégie sera développée en deuxième partie.

I. PROJET SOCLE

A. Politique générale

Le projet de formation des Instituts de Formation en Soins Infirmiers et Aides-Soignants du Centre Hospitalier de Sambre Avesnois s'inscrit dans une démarche globale. Sa réflexion doit être menée en prenant en compte le contexte socio-économique et sanitaire de la région, le contexte réglementaire ainsi que les politiques nationale, régionale et du territoire de santé.

1. Contexte socio-économique

- **Données géographiques**

L'Institut de Formation est situé sur le site du Centre Hospitalier de l'arrondissement de Sambre Avesnois. Cet arrondissement se trouve à l'extrémité sud-est de la région Hauts de France, délimitée au Nord par la Belgique et au Sud par la Picardie.

Le secteur est très excentré et les moyens de communication en intra ou extra région sont peu développés. Maubeuge se situe à 1 heure de Lille et à 2 h 30 de Paris. Le bassin de la Sambre est caractérisé par la présence de grandes industries (fonderie, automobile, matériaux de construction) et de deux zones beaucoup plus rurales : l'Avesnois et le canton de Bavay, beaucoup plus orientées vers des secteurs agro-alimentaires, et le développement du tourisme vert.

- **Données démographiques**

La population de l'arrondissement de Sambre Avesnois est estimée à 232 700 habitants.

Entre 1999 et 2011 le territoire a subi la plus forte baisse démographique de la Région (- 0,2% en moyenne annuelle) liée en grande partie aux départs résidentiels engendrant une érosion de la base de la pyramide des âges.

39 % de la population est âgée de moins de 30 ans soit 1,4 point de moins, qu'en région.

A l'inverse la part des habitants âgés de » plus de 60 ans (21,6%) dépasse de 1,5 point le taux régional.

- **Données économiques**

Les données socio-économiques de la région ne sont pas très favorables. Ce territoire a subi de plein fouet la crise économique de la fin du XXème siècle avec un déclin de l'industrie et un manque de relais par les activités tertiaires.

L'effet crise économique en 2009 n'améliore pas les conditions du bassin de Sambre Avesnois et l'emploi demeure plus précaire que sur le reste de la région du Nord Pas de Calais. Ces difficultés entraînent l'exode des jeunes vers d'autres régions, ceux de la région possèdent un niveau de qualification assez faible et souhaitent trouver un métier qui garantit l'emploi.

- Données sanitaires

Les indicateurs de l'état de santé du bassin de vie relevés à partir des données régionales sont loin d'être satisfaisantes. En effet, malgré une baisse significative des indices de mortalité ces 20 dernières années dans le Nord Pas de Calais, les indicateurs comparatifs restent plus élevés au regard des taux nationaux dans le Sud du Département. L'analyse met en évidence une surmortalité significative du secteur Sambre Avesnois. De plus cette surmortalité s'observe principalement chez les moins de 65 ans (mortalité dite prématurée). L'analyse des affections met en évidence un nombre important de pathologies cardio-vasculaires et en cancérologie. On observe également, au regard de la réalité sociale de notre territoire, un nombre important de publics précarisés ainsi qu'une surconsommation de substances psychoactives. Enfin au regard de la démographie, la prise en charge du vieillissement de la population reste également une priorité du territoire avec un développement du maintien à domicile. Au-delà de ces éléments qui illustrent l'importance des besoins de santé, il est important de relever que l'offre de soins dans le bassin est inférieure à la moyenne nationale aussi bien en équipement hospitalier qu'en ressources humaines.

Dans ce contexte, les besoins en professionnels paramédicaux sont importants et reconnus comme métier en tension dans l'arrondissement énoncé dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi 2011 national.

2. Contexte réglementaire

Le projet de formation prend en compte un cadrage législatif mais également régional et territorial dans un souci de conformité.

- Textes législatifs de référence :

Arrêté du 31 juillet 2009 modifié relatif au Diplôme d'Etat Infirmier

Arrêté du 17 avril 2018 modifié relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux

Arrêté du 22 octobre 2005 modifié relatif au Diplôme d'Etat d'aide-soignant

Arrêté du 25 janvier 2005 relatif aux modalités de la validation des acquis et de l'expérience pour l'obtention du Diplôme d'Etat d'aide-soignant

- Schéma régional

La région Hauts de France a pour volonté de tracer la perspective d'un Schéma Régional des Formations Sanitaires et sociales exigeant et novateur afin que les enseignements puissent être encore mieux adaptés aux réels besoins en matière de santé, de bien-être et d'accompagnement social.

La région Hauts de France souhaite ainsi inscrire son action à travers le Schéma Régional des Formations Sanitaires et sociales 2016-2021 notamment autour de 4 valeurs fondatrices :

- L'exigence de travailler ensemble
- La recherche de l'équité pour l'ensemble des apprenants
- Le souci de la concertation avec l'ensemble des partenaires dont les étudiants
- La détermination d'une action régionale réaliste et évaluable

Le Schéma des Formations Sanitaires et sociales est articulé au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOD) et contribue à 7 orientations stratégiques :

- Itinéraires de réussite et lutte contre le décrochage
- Information et orientation des jeunes, des familles et des adultes
- Lycées et établissements de formation, éléments moteurs dans les territoires
- Développement des formations en alternance par le biais des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage / mobilisation des entreprises
- Politique efficiente et coordonnée de formation des demandeurs d'emploi
- Qualifier les actifs en emploi – accompagner par la formation professionnelle les filières innovantes, en développement et en mutations économiques
- Innovations pédagogiques et numériques

Les valeurs fondatrices ainsi que les orientations stratégiques sont prises en considération pour l'élaboration du projet de formation des instituts. Ces éléments seront également intégrés au projet de formation des trois instituts du GHT.

- Groupement Hospitalier de Territoire

Trois étapes importantes sont à resituer en ce qui concerne les instituts de formation paramédicale et le contexte réglementaire du groupement hospitalier de territoire :

- Le 1er juillet 2016 la convention constitutive du Groupement Hospitalier de Territoire du Hainaut Cambrésis a été approuvée par un arrêté du Directeur de l'Agence Régionale de Santé avec le Centre Hospitalier de Valenciennes en tant qu'établissement pivot. L'article 17 de la convention prévoit la nécessité de structurer pour le territoire du Hainaut-Cambrésis la coordination des instituts et des écoles de formation paramédicale, notamment en matière de gouvernance des instituts et écoles, de mutualisation des projets pédagogiques, de mise en commun de ressources pédagogiques et de locaux, de politique de stage.

- Fin 2016, l'avenant n° 1 à la Convention Constitutive précise en son article 7 que le principe est de créer un pôle de formation reconnu entre les trois Instituts de Formation des métiers de la santé, novateur sur le territoire de santé, développant un même niveau de qualité de formation afin de répondre aux besoins des étudiants et élèves, des employeurs et des patients, considérant le contexte socio-économique et en cohérence avec l'Université et la politique de santé régionale dans le respect de l'aménagement du territoire.
- Le courrier de la Directrice Générale de l'ARS Hauts de France du 10 janvier 2017 sollicitant les établissements supports de GHT pour désigner un référent de la mission de coordination, un état des lieux des mises en commun et les prévisions d'organisation en vue d'établir un projet de formation socle.

Dans ce cadre, c'est le directeur de l'IFMS du CH de Valenciennes, établissement support, qui est nommé coordonnateur. De plus depuis 2015, les 2 établissements de Valenciennes et de Maubeuge ont mis en place une direction commune des 2 instituts.

- Pôle de formation du Hainaut

Le principe fondamental : un pilotage par le coordonnateur rattaché à l'établissement support du GHT dans le respect de l'équité géographique et de répartition partagée **d'activités** pour développer, consolider et optimiser des projets novateurs et précurseurs sur la Région des Hauts de France.

Le pôle de formation du Hainaut Cambrésis doit :

⇒ s'inscrire dans :

- les objectifs de la politique nationale et régionale de santé (Schéma Régional des formations)
- le partenariat rapproché avec l'Université polytechnique des Hauts de France (UPHF) qui dispose d'antennes sur les trois secteurs géographiques,
- le contexte socio-économique du territoire de santé du Hainaut-Cambrésis,

⇒ prendre en compte :

- les apprenants inscrits dans la nouvelle donne générationnelle,
- l'évolution des structures de soins et des besoins des employeurs,
- les attentes et besoins des personnes soignées.

⇒ favoriser :

- le renforcement du partage et la synergie des équipes, des expertises et stratégies pédagogiques,
- le renforcement de la valorisation de chaque Institut ainsi que la professionnalisation des formations,
- les projets novateurs et les investissements partagés,
- l'optimisation des moyens humains et matériels à disposition.

Les trois sites de formation se sont engagés dans une politique commune d'un véritable pôle de formation, dans le respect de chacun des sites et en concertation avec l'ensemble des décideurs.

B. Politique institutionnelle

Cette politique permet de décliner un dispositif de formation basé sur des valeurs et des conceptions partagées mais aussi sur des stratégies organisationnelles et pédagogiques en faveur d'une cohérence institutionnelle.

1. Valeurs et conceptions

Le projet de formation des Instituts de Formation du Centre Hospitalier de Sambre-Avesnois repose sur l'élaboration de valeurs et de conceptions partagées par l'ensemble de l'équipe pédagogique.

Leur identification a fait l'objet de réflexions et de partages réguliers au sein de l'équipe.

- **Le respect :**

Cette notion est initiée par les bases éducatives, c'est un principe à l'instauration des relations humaines. Il inclut la considération de soi, de l'autre sans jugement, de l'environnement et de son fonctionnement. Il se traduit dans les actes, les paroles et la posture.

- **L'honnêteté :**

Elle est associée à la franchise et à la sincérité. Elle implique l'authenticité, l'intégrité et la bonne foi. Elle nécessite d'être capable de se remettre en question, de reconnaître ses limites, d'assumer ses choix et ses actes.

- **La rigueur :**

Elle implique exactitude et précision. Elle requiert de la discipline qui se traduit dans le respect des règles institutionnelles et de savoir vivre. Elle nécessite l'acquisition et l'actualisation de connaissances théoriques et se reflète dans l'accomplissement des actes. Elle favorise la sécurité et contribue à la qualité.

- **La solidarité :**

C'est être bienveillant les uns pour les autres afin de favoriser la cohésion et la bonne ambiance d'un collectif, par l'entraide et le partage de compétences.

- **La responsabilité:**

Etre responsable c'est être capable individuellement et/ou collectivement d'assumer ses choix, ses actes et leurs conséquences.

Ces valeurs s'inscrivent dans une dimension éthique du soin. Cette dernière permet au professionnel de santé d'appliquer pour chacun de ses actes le principe de bienveillance et de rechercher ce qu'il convient de faire pour bien faire.

Ces valeurs validées par l'ensemble de l'équipe deviennent pour tous références institutionnelles.

Elles sont complétées par la description des concepts ci-dessous.

- **L'apprenant : L'étudiant infirmier ou l'élève aide-soignant**

Il s'agit d'un adulte qui entre en formation avec son propre parcours. Il possède des potentiels qui sont reconnus et partagés.

Ses ressources et ses difficultés d'apprentissage sont alors identifiées et prises en compte afin de lui permettre de confirmer son projet de formation.

Néanmoins, il s'informe des prérequis attendus et fait preuve d'engagement et d'implication pour mettre à niveau ses connaissances.

L'étudiant dispose de nombreux outils et moyens exposés dans le projet de formation. Les stratégies pédagogiques mises en place visent à optimiser sa réussite.

Afin d'évaluer sa progression, des moments de rencontre avec ses pairs, les formateurs et les professionnels de santé sont formalisés.

Tout au long de son parcours en alternance, il construit ses connaissances et son savoir, s'inscrit dans une dynamique de questionnement et d'autoévaluation. Motivé et investi, il développe progressivement son autonomie, ses facultés d'adaptation et son sens des responsabilités.

Les connaissances acquises en matière de communication et les expériences de stages contribuent à améliorer sa relation à l'autre, et notamment avec l'équipe pluri professionnelle. Celles-ci lui permettent de construire son identité professionnelle et d'élaborer son projet professionnel.

Toute situation de soins est analysée dans le contexte d'apprentissage où elle s'est produite, selon le niveau de formation de l'apprenant, sa capacité de questionnement et d'adaptation.

- Le formateur

Il s'agit d'un professionnel de santé qui possède des capacités pédagogiques, de management et d'adaptation. L'équipe le définit comme animateur, facilitateur, accompagnateur, praticien réflexif, qui mobilise et encourage les potentiels.

Il met à jour ses connaissances, cherche à développer ses compétences et à en acquérir d'autres. Pour cela, il opère une veille réglementaire, scientifique, technologique et institutionnelle. Il est aussi garant des règles institutionnelles énoncées dans le Règlement Intérieur.

De plus, il fait preuve d'authenticité et laisse la place au questionnement créant ainsi une relation de confiance qui favorise un climat propice à l'apprentissage. Il accompagne l'étudiant dans l'analyse réflexive des pratiques professionnelles.

Enfin, le cadre pédagogique a une fonction d'évaluation et a conscience de l'impact de son influence sur l'apprenant.

- L'équipe

L'équipe fédère autour d'un projet de formation commun et fait preuve de cohésion. Elle est complémentaire et riche de parcours singuliers, de compétences diverses, partagées et valorisées.

Compte tenu de l'évolution de l'équipe depuis l'élaboration de ce projet, il est apparu nécessaire, cette année, d'envisager une réflexion consensuelle afin d'identifier les valeurs principales de l'équipe. Les notions de solidarité, de respect, d'équité, de partage d'expériences et de communication sont partagées par le plus grand nombre de formateurs.

Elle est garante de la qualité de la formation par l'évaluation régulière du projet de formation.

Elle s'inscrit dans une logique partenariale. Elle collabore avec les universitaires afin d'optimiser l'enseignement scientifique de l'étudiant. Dans le cadre d'une co-construction pédagogique, elle développe les échanges avec les différents acteurs de l'alternance afin de permettre la professionnalisation de l'étudiant et de l'élève.

Elle reste dans une dynamique de projet en favorisant les formations individuelles et/ou d'équipe.

- Les formations

La finalité des formations :

Elle consiste à former des professionnels de santé, responsables et réflexifs, exercés au raisonnement clinique, ayant acquis un niveau de compétences leur permettant une adaptabilité dans les situations de travail et les rapports sociaux, facilitant ainsi l'employabilité.

Pour arriver à cette finalité, il paraît important pour l'équipe d'avoir un consensus autour de certains concepts :

La compétence est définie comme la capacité à utiliser et à combiner des connaissances et des savoir-faire acquis dans un contexte donné pour maîtriser une situation professionnelle et obtenir des résultats attendus.

Chaque formation permet à l'apprenant d'élaborer son projet professionnel et de forger son identité professionnelle. Celui-ci s'inscrit dans une démarche éthique et assure une prise en soins efficiente de la personne.

La formation apparaît comme un processus qui met en relation les acteurs de **l'alternance** au bénéfice du développement de l'apprenant. Les modalités pédagogiques sont orientées vers la construction des savoirs par l'apprenant et favorisent la posture réflexive.

L'alternance intégrative réunit dans un système d'intérêts convergents et complémentaires des acteurs de l'établissement de soins, ceux de l'Institut de Formation et l'étudiant. Ce dispositif, centré sur l'apprenant, lui permet de développer ses compétences à partir des enseignements et des expériences vécues dans les différents lieux de formation.

L'alternance permet un parcours individualisé dans la formation et une construction de l'identité professionnelle. Ce cheminement individuel de l'apprenant nécessite un accompagnement.

L'accompagnement part du postulat que la personne accompagnée dispose d'un certain degré d'autonomie. Selon l'équipe, il se définit en termes de conseil, de guidance, de suivi, de tutorat et de médiation.

La posture de l'accompagnateur est à adapter en fonction de l'apprenant et de la situation, et ce au regard d'un cadre institutionnel. L'accompagnement vise à développer l'autonomie.

L'autonomie se définit comme la capacité à traiter les informations venant de l'extérieur, à prendre une décision avec volonté et discernement, à répondre de ses choix et à en assumer les conséquences. C'est un processus qui se construit et se réalise dans l'action au travers de situations complexes. L'autonomie suppose l'intériorisation de règles et de valeurs. Elle nécessite une démarche de négociation personnelle avec les différents systèmes et les contraintes. C'est donc la capacité à se conduire soi-même dans un espace de liberté délimité.

Le concept de responsabilité est intimement lié à celui de l'autonomie. C'est une obligation pour l'individu d'assumer et de supporter les conséquences de ses actes. La responsabilité est en lien avec une liberté d'action et s'assume au long cours. Etre responsable c'est décider, faire des choix éclairés en respectant les règles, posséder une faculté de jugement, mesurer, évaluer, s'engager, répondre de ses actes et assumer ses choix en réparant le préjudice éventuel.

L'apprenant, responsable et autonome, doit être en mesure de s'adapter. L'adaptation est un processus par lequel l'étudiant peut ajuster son comportement. Il sera donc nécessaire pour lui de passer à un état d'inadaptation provisoire, de stress physique et psychologique, et de trouver les ressources nécessaires pour faire face à une situation nouvelle. Cela nécessite la mise en place d'efforts cognitifs et comportementaux.

Enfin **l'évaluation** est destinée à faire progresser l'apprenant en lui permettant de se fixer des objectifs et de les atteindre. C'est un outil d'apprentissage, de mesure des performances et de validation des compétences. Elle donne des repères aux acteurs de l'alternance, grâce à des critères d'exigence connus, qui sont établis en fonction du niveau de formation et des paliers d'apprentissage (comprendre, agir, transférer). L'évaluation s'inscrit dans une temporalité.

Elle induit une démarche de régulation dans la mesure où elle reconnaît l'erreur qui devient source d'apprentissage et de progression. Les résultats d'évaluation permettent donc à l'équipe d'ajuster les stratégies pédagogiques. L'évaluation fait appel à un système de références multiples qui s'ajuste au cours du processus d'apprentissage

Le contrôle, quant à lui, est un dispositif mettant en jeu des procédures pour vérifier la conformité par rapport à un modèle établi sans régulation possible. Il vérifie un résultat attendu dans un temps restreint et déterminé. L'erreur éventuelle a dans ce cas un statut de faute qui doit être sanctionnée. Le contrôle est impersonnel, standardisé, déconnecté du temps d'apprentissage et du contexte et nécessite un référentiel unique dans une période limitée.

Pour étudier ces concepts, nous nous sommes basés sur les travaux P. PERRENOUD et G. Le BOTERF pour le concept de compétences ; A. De PERETTI et C. HADJI pour le concept d'évaluation, J. CLENET pour le concept d'alternance ; G. Le BOUEDEC et M. PAUL pour le concept d'accompagnement ; F. VARELA et B. BETTELHEIM pour le concept d'autonomie ; N. BRUCHON SCHWEITZER et R.LAZARUS pour l'adaptation ; N. WARCHOLL pour la responsabilité ; J.P. ASTOLFI et J. ARDOINO pour l'évaluation et le contrôle.

2. Stratégies de coordination de l'équipe

- Transversalité des organisations et identification des missions

L'équipe pédagogique a comme objectif prioritaire de préserver et développer sa cohésion et sa complémentarité. Pour y répondre, différents moyens sont utilisés :

- Les formateurs par groupe de 3 ou 4 sont responsables d'une promotion. Dans ce cadre, ils sont chargés de l'organisation générale notamment l'organisation du temps de formation, les travaux personnels guidés et la vie journalière de la promotion. Dans la formation infirmière, ils coordonnent et réalisent les unités intégratives.
- De manière différenciée, par groupe de deux, les formateurs sont responsables de la construction et de la coordination, sur l'ensemble du parcours de formation, d'unités d'enseignements, pour la formation infirmière ou de modules pour la formation aide-soignante. A partir de cette construction, les coordonnateurs font appel à l'ensemble de l'équipe pour dispenser les enseignements théoriques notamment les travaux dirigés et les travaux pratiques, les regroupements dans les lieux de stage afin de réaliser la formation clinique et l'ensemble des évaluations.
- En complément un groupe de formateurs assure des missions transversales de coordination dans les domaines suivants : stages, formation continue, communication et vie étudiante, démarche qualité, calendriers de formation et d'évaluation.
- De plus, afin de rapprocher les formations infirmières et aides-soignantes, les formateurs qui coordonnent des unités d'enseignement de la formation infirmière, prendront également en charge les modules de formation aide-soignante pour les mêmes thèmes pédagogiques.

Les missions de coordination sont réévaluées annuellement en fonction de la stratégie managériale, des besoins et demandes des formateurs et des contraintes pédagogiques et organisationnelles de l'institut.

- Structuration des temps de rencontre des formateurs

Des temps de coordination et de rencontre de l'équipe pédagogique sont formalisés et sont essentiels à la cohérence de l'équipe en matière de pédagogie et d'organisation. Les comptes rendus de ces réunions sont tracés et archivés sur le réseau informatique.

- Les réunions pédagogiques

Des réunions hebdomadaires sont réalisées. Elles permettent d'une part le partage de l'information. Dans un deuxième temps, les formateurs présentent les modalités pédagogiques des différentes unités d'enseignement ainsi que la répartition nominative de la charge de travail. Lors de ces réunions, l'ensemble des principes institutionnels font également l'objet d'une présentation avec discussion avant validation officielle par l'ensemble de l'équipe.

Des journées annuelles sont organisées. Celles-ci ont pour but d'évaluer les différents axes du projet de formation et de se fixer les objectifs de progression pour la nouvelle année universitaire.

En complément, des groupes de travail de formateurs sont constitués en fonction des thèmes identifiés et retenus. Les résultats sont partagés, enrichis et validés en équipe pédagogique.

- Les réunions thématiques

Afin de compléter ce dispositif et pour renforcer la cohésion et l'authenticité de l'équipe, des réunions thématiques sont initiées depuis 2011. Ces réunions ont pour but, à partir d'un thème pédagogique, d'échanger sur les pratiques, d'énoncer des difficultés, d'exposer une expérience vécue, de proposer des réflexions complémentaires. Ces réunions permettent la recherche de consensus et favorisent le bien-être au travail.

- Développement des compétences de l'équipe

Afin de répondre à la dynamique de projet et à la cohérence de l'équipe, chaque année universitaire des formations continues sont programmées pour l'ensemble de l'équipe pédagogique. Les thématiques sont choisies en corrélation avec les demandes et les besoins.

De manière individuelle, le plan de formation de l'institut privilégie également des formations permettant d'accroître les compétences des formateurs au service de la formation initiale et continue. Les diplômes universitaires et notamment l'obtention du Master II pour les formateurs est un des objectifs de la politique de formation de l'institut.

L'équipe pédagogique, constituée de 18 cadres de santé et d'une infirmière en cours de projet cadre, s'avère être très complémentaire en matière de parcours et de spécialisations.

Dans ce cadre 13 formateurs sont détenteurs d'un diplôme de master II.

Cette équipe est complétée d'un pôle administratif composée de 4 secrétaires ayant bénéficié d'une formation continue dans le domaine de la pédagogie.

Enfin, un ingénieur qualitatif et un technicien informatique assurent les missions supports dans le domaine de la qualité et du numérique.

- Promotion des projets innovants

Les projets qui sont travaillés ne le sont pas uniquement sur le critère de l'innovation. Ils répondent à un besoin, une demande, en cohérence avec l'évaluation des stratégies pédagogiques, le bilan de satisfaction des apprenants et l'adaptation à la nouvelle donne générationnelle. Cependant, un des axes prioritaires, en lien avec la réalité hospitalière, est de placer le numérique au cœur du dispositif de formation.

Chaque projet validé en équipe est conduit sur le même principe : un groupe de travail, sur la base du volontariat, élabore et construit le projet qui est présenté et validé en équipe. Celui-ci est mise en œuvre pour une année universitaire puis évalué.

A partir de cette évaluation, si le projet est reconduit, il peut être modifié ou réajusté sur des principes organisationnels ou pédagogiques et notamment transféré sur d'autres promotions.

Ce principe de travail intègre une logique de construction de projet par étape ainsi que des objectifs opérationnels réalisables et évaluables.

Les notions de progression et de partage sont essentielles pour le groupe de travail et permettent également de mener plusieurs projets sur une même année en restant dans une logique d'ingénierie de formation (analyse, conception, réalisation, évaluation)

Chaque projet, notamment dans le domaine du numérique et des stratégies pédagogiques, est décliné dans la partie « projet institutionnel » en termes de conception, de mise en œuvre et d'évaluation.

3. Stratégies d'information et de communication

- Modalités de communication et d'information des apprenants

La conception de l'équipe pédagogique est de reconnaître les étudiants et élèves comme des adultes acteurs de leur formation et responsables de leur choix.

Pour ce faire, une étape préalable est de les informer dans les modalités organisationnelles et pédagogiques de l'ensemble des unités de formation théoriques et cliniques ainsi que de la vie institutionnelle. Ces modalités sont anticipées, écrites et basées sur des critères d'équité.

Ces principes sont constamment développés dans tous les domaines. Les procédures sont présentées de manière anticipée, appliquées et réajustées par l'équipe pédagogique.

Outre le règlement intérieur, une charte d'application du référentiel infirmier et aide-soignant est formalisée et présentée à l'ensemble des apprenants. Ce document est commenté à chaque promotion dès l'entrée en formation et ce chaque année. Il reprend les modalités d'application des référentiels à l'institut et sert de référence en matière de pédagogie et de réglementation.

Les documents institutionnels et pédagogiques sont consultables 7 jours sur 7 sur une plateforme numérique dédiée aux apprenants, et commune aux 3 instituts du Bassin. Elle permet aux apprenants d'être informés en temps réel grâce à des notifications via leur mail. Les apprenants peuvent consulter et télécharger les documents, participer au bilan de satisfaction et obtenir des résultats de manière anonyme.

Afin d'accroître le partenariat, un accès public est ouvert sur cette plateforme à l'ensemble des professionnels de terrain. Cette rubrique permet de diffuser les informations de l'institut ainsi que le programme de formation continue.

En complément, l'Institut a développé un portail « formation IFSI/IFAS » sur le site internet du Centre Hospitalier de Sambre Avesnois.

Ce site, destiné au grand public, reprend la présentation de l'Institut et son projet de formation, les modalités de sélection aux formations initiales et le programme des formations continues et découverte des métiers.

Une section relative à la vie étudiante est organisée une fois par an en commun avec l'IFMS de Valenciennes. Cette section émet un avis sur les sujets relatifs à la vie étudiante au sein de chaque institut et permet un échange et un partage entre les étudiants de Valenciennes et de Maubeuge. En complément de cette section et afin de la préparer, un conseil de vie réunissant les représentants de l'ensemble des apprenants (élèves aides-soignants et étudiants en soins infirmiers), est organisé 2 fois par an sur les mêmes items (novembre et mai). Ces 2 conseils de vie permettent d'identifier des axes d'amélioration sur des aspects de la vie des apprenants mais également sur le plan organisationnel et pédagogique. Ils offrent des temps d'échange et de régulation appréciés des apprenants dont la place est prépondérante dans ce type d'instance.

- Développement de la politique de valorisation de l'institut

L'Institut de Formation développe une politique de valorisation et de communication afin de répondre à plusieurs objectifs :

- Positionner l'Institut de Formation dans un bassin de vie,
- Valoriser les métiers infirmier et aide-soignant,
- Rendre attractif l'Institut pour les jeunes et développer la vie étudiante,
- Consolider les parcours de formation.
- Participer au développement professionnel continu

Deux formateurs de l'institut sont référents de la stratégie de communication en lien avec la cellule communication du Centre Hospitalier de Sambre Avesnois.

Les apprenants sont intégrés aux différents projets d'information et de communication et notamment lors de la création d'outils d'information et de leur diffusion. Ils participent également à la mise en œuvre des journées portes ouvertes.

De nombreuses actions novatrices ont été réalisées (affiche, logo, lip-dub, clip vidéo, tee shirt et sweat personnalisés ...) et sont pérennisées.

L'Institut se rend disponible pour toutes réunions organisées sur le bassin au niveau des lycées et forums d'orientation, des autres organismes de formation, des missions locales, des structures d'emploi et de recrutement ...

L'Institut de Formation répond favorablement à toute demande de participation des étudiants et élèves dans le cadre d'action de santé publique du bassin de Sambre Avesnois.

De plus dans le cadre du service sanitaire, les étudiants réalisent des actions d'éducation à la santé auprès du public du territoire.

Un partenariat très étroit est développé avec l'ensemble des structures hospitalières et extra hospitalières. Le rapprochement de l'Institut et des structures de soins permet le renforcement de l'alternance, favorise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Ce partenariat se construit à travers des réunions d'informations à l'Institut, des rencontres organisées sur les

lieux de stage entre l'équipe pédagogique et les acteurs de terrain, et enfin à travers le développement des actions de formation continue.

- Politique de formation continue des professionnels

Depuis plus de 10 ans, les instituts de formation du CHSA ont développé une politique de formation continue contribuant à la solidité de leur partenariat avec les établissements de soins et l'ensemble des professionnels libéraux du bassin de vie.

Actuellement 12 programmes de formation sont proposés aux professionnels de santé :

- Réalisées au sein de l'Institut, nos formations permettent aux professionnels issus des différentes structures de partager leurs expériences, leurs savoirs et leurs pratiques.
- Réalisées au sein des structures de soins, elles permettent de prendre en compte le contexte réel de travail, de rationaliser les organisations et de répondre au contexte budgétaire.

Les enseignements sont dispensés par les formateurs de l'Institut accompagnés d'experts professionnels au regard des domaines abordés.

Au regard de la qualité des formations dispensées, les Instituts de Formation du CHSA ont obtenu en 2017 le renouvellement de leur habilitation par l'Agence Nationale de Développement Professionnel Continu (ANDPC) pour proposer des actions dans le cadre d'une démarche de Développement Professionnel Continu (D.P.C.) et également en référence à la loi du 26 janvier 2016 (modernisation de notre système de santé).

4. Stratégies pédagogiques des formations initiales

- Grands principes

Dans le cadre de l'amélioration continue des pratiques pédagogiques et leur harmonisation au sein de l'équipe, une démarche commune de conception et d'évaluation des enseignements a été élaborée qu'il s'agisse de la formation aide-soignante ou infirmière.

L'objectif de cette démarche est de favoriser la compréhension des stratégies pédagogiques pour les apprenants grâce à la mise en évidence des liens entre les connaissances développées, dans l'unité d'enseignement ou le module, et les compétences visées.

Pour ce faire, à partir du bilan quantitatif et qualitatif de l'année antérieure, des recommandations pédagogiques des référentiels de formation et des pathologies prévalentes Régionales et Nationales, chaque coordonnateur responsable de l'unité d'enseignement ou de module détermine les éléments théoriques incontournables et les niveaux d'exigence attendus. Cela lui permet d'envisager les points de contrôle, de choisir les méthodes adaptées et de concevoir l'évaluation.

Chaque unité d'enseignement ou module est ensuite présenté à l'ensemble de l'équipe pédagogique, ce qui favorise une démarche consensuelle, une transparence des stratégies établies et une traçabilité dans le cadre de la démarche qualité. Cette démarche d'évaluation et de perfectionnement est un axe majeur annuel à la fois pour chaque unité de formation et chaque cursus de formation

- Objectifs d'apprentissage et de professionnalisation en formation initiale

Ces objectifs sont le fil conducteur du cursus de formation des apprenants et leurs sont présentés. L'atteinte de ses objectifs est progressive et fait l'objet d'un échange lors des suivis pédagogiques.

- Intégrer et s'appropriier les valeurs et les concepts de la profession afin de construire son identité professionnelle
- Construire ses savoirs par l'alternance afin de les mobiliser et de les développer au service de la personne soignée
- Développer ses compétences dans une dynamique de questionnement et d'auto-évaluation
- S'adapter aux situations au sein d'une équipe pluri-professionnelle et de progresser dans la prise de responsabilité
- Confirmer son projet de formation, de réfléchir et de préciser son projet professionnel
- Inscrire sa pratique professionnelle dans les exigences de la démarche qualité et de contribuer à l'évolution de la profession

- Stratégies et méthodes d'intégration des savoirs

Les stratégies pédagogiques s'organisent en fonction des 3 paliers d'apprentissage : comprendre, agir, transférer, dans un **contexte d'alternance** où les temps de préparation de stage, d'enseignement clinique et d'exploitations de stage sont **des temps privilégiés**.

Pour chaque compétence, l'alternance permet :

- D'acquérir des savoirs et savoir-faire nécessaires à la compréhension d'une situation grâce aux savoirs théoriques dispensés dans les différentes unités d'enseignement et modules.
- De mobiliser des savoirs et d'acquérir la capacité d'agir et d'évaluer son action par :
 - ✓ L'étude des situations cliniques en travail dirigé, en salle de simulation ou en regroupement
 - ✓ Les préparations individuelles aux différents temps de stage lors de suivis pédagogiques
 - ✓ L'analyse réflexive de sa pratique en regroupement et en retour de stage.
- De conceptualiser et d'acquérir la capacité de transférer ses acquis dans des situations nouvelles par :
 - ✓ L'auto évaluation et l'accompagnement en stage et en Institut
 - ✓ La diversité des situations cliniques étudiées

La combinatoire de ces trois étapes génère un processus dynamique et complexe qui contribue à promouvoir une alternance intégrative et favorise l'acquisition des compétences pour les apprenants.

- Accompagnement des apprenants

Le suivi pédagogique désigne l'accompagnement de l'apprenant, ayant pour but de faciliter ses acquisitions de connaissances ou de savoir-faire et de s'assurer de la réalité de ses acquisitions. Le formateur responsable du suivi pédagogique fait le bilan des acquisitions avec l'apprenant. Il le conseille, l'accompagne dans son processus de professionnalisation tout au long de son parcours de formation (même référent pédagogique pour l'ensemble du cursus).

La notion d'accompagnement est ici prépondérante. Pour ce faire, le formateur sera référent de l'étudiant ou de l'élève durant tout son cursus de formation.

Co-accompagnateur avec les acteurs de l'alternance, le formateur facilite la co-construction des savoirs et développe des stratégies qui aident l'apprenant dans ses apprentissages.

La priorité est donnée à l'acquisition des compétences au rythme de chaque apprenant.

Dans ce cadre, le suivi pédagogique est organisé de façon collective (temps de régulation avec la promotion par les coordonnateurs) et individuelle.

Les temps d'échanges individuels sont à la fois programmés et spontanés (à la demande de l'apprenant ou du formateur) :

- Des rencontres individuelles dans le cadre de l'accompagnement du stage, avant et après chaque stage,
- Des rencontres individuelles après affichage des résultats pour réaliser le bilan du semestre et de l'année

L'apprenant doit préparer son entretien grâce à des outils auto-évaluation, en particulier le portfolio.

Ces temps de rencontres individuels sont planifiés et le contenu de l'échange est tracé dans le dossier de l'apprenant par le formateur référent.

L'accompagnement pédagogique est un axe majeur dans le dispositif de formation.

- Evaluation des connaissances et des compétences

Les principes d'évaluation et de validation sont conformes aux préconisations des référentiels de formation et sont réévalués annuellement.

Les modalités d'évaluation font l'objet d'une présentation aux apprenants dès le début de la formation et notamment lors de la présentation des unités d'enseignement ou modules.

Un calendrier d'évaluation transmis aux apprenants dès le début de la formation leur permet une vision globale des échéances et favorise l'autonomie et la responsabilité de l'apprenant.

L'acquisition des éléments de chaque compétence et des activités techniques est progressive mais doit répondre aux exigences minimales portées par l'arrêté de formation. Le formateur référent du suivi pédagogique de l'apprenant fait le bilan de ses acquisitions avec celui-ci et l'accompagne dans son parcours. Pour les étudiants en soins infirmiers, ce bilan fait l'objet d'une présentation en commission d'attribution de crédits afin de valider les ECTS de stage. Pour les élèves aides-soignants, il s'agit d'une moyenne des compétences réalisées sur l'ensemble des stages.

5. Politique et démarche qualité

Depuis 2007, l'équipe pédagogique s'est inscrite dans une démarche qualité au regard des valeurs et concepts institutionnels et des projets pédagogiques inscrits dans le projet de formation.

La mise en œuvre des stratégies pédagogiques et organisationnelles est décrite dans des fiches action identifiant les objectifs, les actions envisagées et la planification de leurs évaluations.

A partir de l'année 2011, l'ensemble des actions finalisées sont intégrées dans le projet de formation de l'Institution. Chacune d'entre elle fait l'objet d'une évaluation aux journées pédagogiques annuelles ce qui permet d'envisager les thématiques de travail et les axes d'amélioration pour l'année universitaire suivante basés sur l'articulation et les liaisons à développer ou à construire entre les différents modules, unités d'enseignement ou différentes formations.

Les années suivantes ont été ponctuées par les étapes suivantes :

- s'inscrire dans une démarche d'autoévaluation de l'institut à partir du référentiel élaboré par le groupe CEFIEC régional.
- la mise en place des bilans qualitatifs et quantitatifs de chaque unité d'enseignement et de modules, de bilans d'année et de formation à partir d'un outil conçu par l'équipe pédagogique intégré depuis 2016 à la plateforme numérique.
- l'utilisation d'une grille d'évaluation reprenant les critères de réalisation du projet, les indicateurs et les critères d'évaluation.

A chaque étape du projet et en fonction de l'échéancier déterminé, les membres de l'équipe pédagogique présentent leurs travaux en réunion pédagogique pour concertation, validation et application des décisions.

Actuellement, notre démarche nous a permis de développer une certaine culture qualité par le biais de :

- La Modélisation, Formalisation et Evaluation des stratégies
- La Rédaction de procédures

Notre politique qualité pour cette période s'inscrit dans la politique institutionnelle et est basée sur le projet de formation des instituts construit autour de valeurs et conceptions partagées.

Nos objectifs :

- ⇒ Mettre en œuvre les actions pédagogiques en lien avec les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation définis dans les projets pédagogiques de l'institut.
- ⇒ Favoriser la dynamique partenariale entre l'institut et les structures de soins afin de développer une réelle alternance intégrative, en intégrant une évaluation des dispositifs pédagogiques.
- ⇒ Optimiser l'évaluation de nos pratiques afin d'augmenter notre efficacité et valoriser notre institut de formation.
- ⇒ Favoriser le développement des compétences professionnelles à la fois de l'équipe pédagogique et de nos partenaires du territoire, par le biais de nos offres de formation continue (et de la recherche).
- ⇒ S'intégrer dans une politique qualité commune aux trois instituts du Territoire.

La mise en œuvre et l'atteinte de ces objectifs doit permettre une amélioration continue de la qualité de nos stratégies, dispositifs et pratiques pédagogiques, afin d'assurer une attractivité de notre organisme de formation en plaçant l'apprenant au cœur de ce dispositif.

A partir de cette démarche qualité instaurée dans la structure, l'institut est maintenant prêt pour s'engager dans la démarche de certification.

II. PROJET INSTITUTIONNEL

La formalisation du projet de formation date de 2007. Il contribue à la cohérence de l'équipe et à l'évolution de l'institution. Il est évalué et actualisé annuellement en tenant compte de la veille réglementaire et pédagogique exercée au sein de l'institut. Cependant, ce mode d'évaluation à court terme ne permet pas une projection à moyen et long termes. C'est pourquoi l'équipe a souhaité relancer une dynamique de projet incluant l'ensemble des acteurs de l'alternance dans une perspective à 5 ans.

A. Méthodologie du projet

A la rentrée universitaire 2016, l'ensemble de l'équipe pédagogique et un échantillon représentatif d'étudiants et de professionnels de santé ont été consultés pour définir les priorités à mettre en œuvre par l'institut de Maubeuge. Ils ont en outre proposé des actions à envisager visant à contribuer à la qualité de la formation des futurs professionnels de santé et à la réussite de leur projet professionnel, en s'ajustant avec la réalité de terrain et les attentes des usagers.

Au cours du premier semestre de l'année universitaire 2016-2017, toutes les données recueillies ont été analysées et classées permettant ainsi la mise en évidence de 5 axes prioritaires communs aux trois protagonistes. Au cours du 2^{ème} semestre, des groupes de travail ont été constitués au sein de l'équipe pédagogique afin de préciser pour chaque axe prioritaire les finalités visées et envisager les actions à mettre en place.

A l'issue de ce travail, 20 fiches projet ont été déterminées et chacune confiée à un binôme de formateurs afin d'être présentées à l'ensemble de l'équipe à l'issue de l'année universitaire. Chaque fiche est élaborée selon un plan commun : objectifs visés, bilan des réalisations, actions envisagées à 1, 3 et 5 ans et critères d'évaluation. Chaque binôme est responsable de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des actions déclinées.

B. Présentation des différents axes et fiches actions

LE PROJET PARTAGE GHT

FICHE ACTION N°1 : La politique institutionnelle

FICHE ACTION N°2 : La politique de stage

FICHE ACTION N°3 : La politique qualité

AXE 1 : L'APPRENANT AU CŒUR DU DISPOSITIF

FICHE ACTION N°4 : La vie étudiante

FICHE ACTION N°5 : La professionnalisation par un accompagnement individualisé

AXE 2 : LE PARTENARIAT AVEC LES PROFESSIONNELS

FICHE ACTION N° 6 : Développement du réseau professionnel (intégration des professionnels)

FICHE ACTION N° 7 : L'offre de formation continue

AXE 3 : LA STRATEGIE DE MAILLAGE PEDAGOGIQUE

FICHE ACTION N°8 : Inter formations IDE /AS

FICHE ACTION N°9 : Les UI, UE et modules

FICHE ACTION N°10 : Calendriers de formation et échéanciers

FICHE ACTION N°11 : Rôle des coordonnateurs de promotion

AXE 4 : LES INNOVATIONS PEDAGOGIQUES : PROJETS ET DEVELOPPEMENTS

- Le numérique :

FICHE ACTION N°12 : Plateforme numérique

FICHE ACTION N°13 : Visioconférence,

FICHE ACTION N°14 : Simulation,

FICHE ACTION N°15 : Dossier Patient Informatisé

FICHE ACTION N°16 : Réseau institutionnel

FICHE ACTION N°17 : Numérique institutionnel : matériel, maintenance et formation

- Les stratégies pédagogiques collectives

FICHE ACTION N°18 : Les méthodes pédagogiques

FICHE ACTION N°19 : L'accompagnement et l'évaluation du stage

AXE 5 : LA QUALITE

FICHE ACTION N°20 : Elaboration et classement des procédures

C. Suivi du projet et évaluation

Chaque fiche fait l'objet d'une évaluation annuelle. Le résultat de cette évaluation est tracé sur un document de suivi des actions.

CONCLUSION

A partir d'une motivation partagée, l'élaboration du projet de formation permet à l'équipe de développer ses stratégies pédagogiques et organisationnelles en cohésion et en complémentarité. Celles-ci sont construites dans un souci constant de décloisonnement aussi bien interne qu'externe.

La qualité de formation transmise aux étudiants et aux élèves à partir de ces principes a pour finalité de dispenser des soins de qualité et de sécurité au service de la personne soignée.

Ainsi construit, le projet de formation est le guide et fil conducteur de l'action. Le faire vivre, l'évaluer et l'enrichir deviennent les enjeux fondamentaux de l'équipe pédagogique des Instituts de Formation du Centre Hospitalier de Sambre Avesnois.

Enfin, ce projet institutionnel en constante évolution depuis 2007, s'inscrit également dans les projets communs élaborés par les instituts de formation du groupement hospitalier du territoire du Hainaut Cambrésis.