



*Institut de Formation en Soins Infirmiers*

# **PROJET DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS D'ORTHEZ**

Version Août 2024

INTRODUCTION .....	3
I-NOTRE PROJET DE FORMATION.....	4
I.1 CONNAITRE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS .....	4
I.2 PRESENTATION DES LOCAUX, DE L'EQUIPE ET SON MODE DE FONCTIONNEMENT .....	4
I.2.1 SES LOCAUX.....	4
I.2.2 SA COMPOSITION .....	5
I.2.2 NOTRE MODE DE FONCTIONNEMENT .....	6
I.3 L'ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE L'IFSI .....	7
I.3 DEFINIR LES CONCEPTS PEDAGOGIQUES QUI CONDUISENT NOTRE FORMATION .....	9
I.4 DECLINER LES CONCEPTIONS ET VALEURS FONDATRICES DE NOTRE INSTITUT .....	10
I.4.1 NOS VALEURS FONDATRICES .....	10
I.4.2 LES CONCEPTIONS DANS LA FORMATION .....	13
II- NOTRE INGENIERIE PEDAGOGIQUE .....	15
II.1 AUTONOMIE .....	15
II.1.1 EXIGENCE ET RIGUEUR .....	15
II.1.2 ESPRIT CRITIQUE.....	16
II-1.3 RESPONSABILITE .....	18
II. 2 LA DISPONIBILITE .....	19
II-2.1 ACCOMPAGNEMENT .....	19
II-2.2 SOUTIEN ET ADAPTABILITE .....	20
II-2.3 CONVIVIALITE .....	22
II-3 L'INNOVATION.....	22
II.3.1 LE PARTAGE.....	23
II.3.2 LA CREATIVITE .....	23
II.3.3 L'OUVERTURE D'ESPRIT .....	25
III- NOS OBJECTIFS A 5 ANS .....	26
CONCLUSION.....	30
BIBLIOGRAPHIE.....	31

# INTRODUCTION

Le projet de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers d'Orthez (IFSI) traduit la conception et l'application du dispositif de formation en soins infirmiers.

Évalué et réajusté au regard de l'évolution du contexte politique, sanitaire et social, il est ouvert et s'inscrit dans une dynamique évolutive.

Il implique l'ensemble de l'équipe et tous nos partenaires, qui, au début de cette réécriture, ont fait valoir lors d'une réunion, des réajustements à envisager et ont été sollicités pour lire la trame finale.

Ce projet décrit nos intentions pour la formation des professionnels infirmiers. Il constitue le fil conducteur des trois années de la formation et notre pratique pédagogique quotidienne.

Nous souhaitons qu'il soit une référence commune à tous les acteurs impliqués dans la formation, étudiants et partenaires, afin d'optimiser une cohérence d'actions dans nos missions à accomplir.

Ce projet s'articule autour de trois axes :

- Notre Projet de formation qui présente l'institut, l'équipe, ses modes de fonctionnement et nos conceptions et valeurs qui fondent notre ingénierie pédagogique ;
- Notre Projet pédagogique qui décrit le dispositif de formation et nos méthodes conformément à nos valeurs ;
- Nos Objectifs à court et moyen terme afin d'optimiser l'efficacité de nos prestations et être cohérents avec les évolutions réglementaires de la santé et de la formation.

Différents documents peuvent compléter la lecture du projet, disponibles à l'entrée de la formation et/ou sur le site IFSI du Centre Hospitalier d'ORTHEZ:

- Le référentiel de formation du 31 juillet 2009 modifié par les arrêtés du 26 septembre 2014, du 18 mai 2017 et l'arrêté du 12 juin 2018 ;
- Arrêté du 17 avril 2018 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation ;
- Le règlement intérieur ;
- La planification de l'alternance ;
- La déclinaison des enseignements et la répartition horaire par unité ;
- La liste des lieux et places de stage ;
- La maquette de convention de stage ;
- La charte des étudiants infirmiers en stage.

# **I-NOTRE PROJET DE FORMATION**

## **I.1 Connaître l'Institut de Formation en Soins Infirmiers**

Rattaché au Centre Hospitalier d'Orthez, l'IFSI jouxte l'établissement et est situé Rue du Moulin. L'IFSI a été créé en 1975 et a reçu l'autorisation et l'agrément pour 18 élèves. L'augmentation progressive des quotas lui donne aujourd'hui la capacité d'accueillir 44 étudiants par promotion. Si la provenance des étudiants est principalement celle du département des Pyrénées-Atlantiques et des Landes, une minorité d'entre eux sont originaires des départements et régions limitrophes. La loi de santé du 26 janvier 2016 a posé le cadre des GHT. En complément de la mise en place d'une offre de soins graduée sur le territoire, ils s'appuient aussi sur la mise en œuvre des mutualisations, parmi lesquelles figure la formation.

L'IFSI d'ORTHEZ s'inscrit dans le GHT Béarn et Soule dont l'établissement support est le Centre Hospitalier de PAU. Les instituts rattachés à cet établissement support nous engagent aujourd'hui à identifier nos besoins en formation et y répondre en travaillant collectivement sur nos ressources respectives pour tenter de les mutualiser.

## **I.2 Présentation des locaux, de l'équipe et son mode de fonctionnement**

### **I.2.1 Ses locaux**

Pour réaliser l'ensemble des activités pédagogiques, l'Institut dispose de :

- Trois salles de cours dont deux de 44 places, toutes équipées d'un vidéoprojecteur et d'un ordinateur ;
- Deux salles de travaux pratiques avec du matériel de soins et 2 mannequins, moyenne fidélité, pour simulation procédurale. Les deux salles sont dotées de caméras pour réaliser des simulations à base de scénarii ;
- Deux salles de TD équipées d'un vidéoprojecteur et d'un ordinateur ;
- Un réseau WIFI (ligne autonome dont la capacité d'accès au réseau doit être augmentée) ;
- Une bibliothèque, où les ESI peuvent consulter des ouvrages et les emprunter.

Les étudiants disposent aussi de :

- ✓ Une salle de détente climatisée avec possibilité de prendre ses repas (micro-onde et réfrigérateur) ;
- ✓ un distributeur de boissons chaudes / froides et confiseries.

*A tarif préférentiel*

- ✓ des tickets de repas pour le restaurant de l'établissement.

## **I.2.2 Sa composition**

Depuis Novembre 2015, un Directeur de soins assure conjointement la direction de l'institut et la coordination générale des activités liées aux soins sur le CHO. L'équipe se compose d'1 directeur, 1 cadre supérieur de santé qui est adjointe à la direction participant à l'enseignement, 6 cadres de santé formateurs, 2 secrétaires et 1 agent logistique.



**Christine GAULE**  
*Directrice*



**Pascale CAGNET**  
*Adjointe à la Direction  
Coordinatrice pédagogique  
CSS Formateur*



**Claire DARRACQ**  
*Secrétaire*



**Cécile RIVIERE**  
*Secrétaire*



**Céline BORDÈRES**  
*Cadre de santé formateur*



**Sylvie DUFOURCQ**  
*Formateur*



**Sandrine SIRIEIX**  
*Cadre de santé formateur*



**Maïté SOTERAS**  
*Cadre de santé formateur  
Référénte Handicap*



**Sylvaine TAUZIN**  
*Cadre de santé formateur*



**Dominique VERDIER SAMSON**  
*Cadre de santé formateur  
Référénte Handicap*

Quatre formateurs détiennent un Master II en sciences de l'éducation et/ou conseil en formation, deux d'entre elles un Master I en management et deux possèdent un DU (douleur et éthique).

Chaque formateur occupe des missions transversales dans l'établissement support afin de maintenir un lien avec la réalité du terrain et participer activement aux différents projets institutionnels.

## **I.2.2 Notre mode de fonctionnement**

**« Le groupe est ce qui conjugue organisation d'ensemble et vecteur de singularité, la praxis de tous et celle de chacun » (OURY, 2015).**

Le travail en équipe combine ainsi les efforts individuels de chaque membre afin d'atteindre un objectif commun. C'est pouvoir reconnaître la place, la valeur et les compétences de chacun pour construire ensemble.

La bonne dynamique de l'IFSI n'est possible que dans la complémentarité du secrétariat, de l'équipe pédagogique, de la direction et de tous les partenaires qui gravitent autour de la formation. L'activité du bio nettoyage concourt à ce que chaque personne à l'IFSI travaille dans un environnement sain et agréable.

Cette collaboration que nous voulons efficace s'affiche dans une ouverture aux autres, quel que soit le domaine d'activité de chacun et une perspective positive à travailler ensemble. C'est dans cette culture du travail d'équipe que s'inscrivent nos activités.

### ***L'activité du secrétariat :***

Si le secrétariat a pour mission première de réaliser différentes opérations nécessaires au fonctionnement administratif, logistique et financier de l'IFSI (en interne et externe), il participe aussi à l'accompagnement des étudiants. Ouvert et accessible à tous, il reste un endroit stratégique où chacun peut exprimer des demandes, des difficultés et déposer une parole. Les secrétaires peuvent ainsi éclairer des situations individuelles par l'apport d'informations complémentaires.

### ***L'activité des formateurs :***

L'organisation de l'équipe pédagogique repose sur une mobilité des formateurs sur les 6 semestres. Ce choix est motivé par une approche systémique du référentiel et une volonté d'asseoir une connaissance de tous nos étudiants dans la relation pédagogique.

Dans ce contexte, chaque formateur est référent d'un nombre d'enseignements défini en équipe du 1<sup>er</sup> au 6<sup>ème</sup> semestre (de la conception à l'évaluation). Il accompagne un groupe d'étudiants dans le suivi pédagogique à travers son parcours théorique et clinique pour les 3 années de formation et il a la référence pédagogique et logistique d'une année de formation en binôme.

### ***L'activité des vacataires :***

Les intervenants dans la formation théorique sont sollicités en fonction de leur domaine de compétences. Ils sont des professionnels, issus de milieux d'exercice divers (dont la santé et le social), des bénévoles dans un cadre associatif et des patients experts. La diversité est au service des apprentissages.

### ***L'activité des partenaires de stage :***

Dans un système d'alternance intégrative, tous les professionnels intervenant dans la formation clinique sont nos collaborateurs. Ils contribuent activement à la professionnalisation des étudiants au service du patient. La mutualisation de leurs expertises et de nos compétences contribue à une réflexion commune sur l'évolution de la profession et de la recherche en soins.

Dans un souci constant d'ouverture, l'IFSI à taille humaine valorise ses atouts en matière de communication et réseaux pour asseoir une formation qui réponde aux exigences législatives et territoriales et pérennise une collaboration avec l'ensemble de ses partenaires :

#### ***En intra***

- Des réunions pédagogiques mensuelles ;
- Des réunions de bilan annuel pour réajuster le dispositif de formation ;
- Des groupes de travail optimisant des pratiques formatives ;
- Des analyses de pratiques semestrielles pour évaluer nos pratiques ;
- Des formations internes en lien avec le dispositif de formation ;
- La participation aux instances professionnelles du Centre Hospitalier ;
- Des réunions avec l'encadrement du CHO (d'informations et projet de management).

#### ***En extra***

- Des réunions d'informations dans le cadre du CEFIEC ;
- Des réunions de directeurs de l'Académie de Bordeaux et Académies de la Nouvelle Aquitaine ;
- Des groupes de travail avec l'Université de Bordeaux ;
- Des groupes de travail inter-IFSI ;
- Des partenaires territoriaux (comme l'ARS, le Conseil Régional, les mairies, les associations professionnelles...).

### **I.3 L'accueil des personnes en situation de handicap au sein de l'IFSI**

La loi du 11 février 2005 énonce le principe du droit à compensation du handicap et de l'obligation de solidarité de l'ensemble de la société à l'égard des personnes handicapées. Cette loi prône **la non-discrimination**.

Cet axe est totalement pris en compte par l'équipe pédagogique car il est en accord avec nos valeurs déclinées dans notre projet pédagogique.

C'est autour du projet de vie formulé par chaque personne handicapée que l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (I.F.S.I.) doit s'organiser pour le rendre possible. La MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) est un maillon essentiel dans la mise en œuvre du projet de vie, en ce sens qu'elle est chargée de l'évaluation des besoins et de l'ouverture des droits nécessaires à l'accomplissement du projet de vie.

Cette loi détermine que : "Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. "

L'intégration du handicap au sein de notre institut de formation résulte d'une réflexion commune entre l'établissement support (Centre Hospitalier d'Orthez) et nos différents partenaires. L'équipe pluri professionnelle de l'IFSI intègre à ce titre une personne en situation de handicap au sein de son équipe.

2 cadres formateurs travaillent en étroite collaboration avec des associations en lien avec le handicap, notamment dans l'U.E. 2.3. S 2 « Santé, maladie, handicap, accidents de la vie ». Nos étudiants participent activement lors de la journée mondiale du handicap (prévue le 3 décembre) et à la fin de l'année universitaire, une journée est dédiée pleinement au handicap (« Prend mon handicap »).

L'I.F.S.I. compte deux formateurs référents : Maité SOTERAS et Dominique VERDIER SAMSON, cadres de santé formateur. Elles sont aussi référentes sur l'établissement support. On retrouve ces données sur la plateforme Parcoursup pour notre IFSI dans l'Académie de Bordeaux.

Leurs missions sont de :

- 1. permettre un accueil de qualité pour chaque personne handicapée en amont de l'accès à la formation,**
- 2. veiller à l'adaptation du parcours de formation à la situation de handicap,**
- 3. assurer la coordination avec les partenaires et les acteurs externes.**

Dans cet accueil, la collaboration est plurielle et peut ainsi répondre à différentes problématiques. Elle associe des partenaires rattachés à notre établissement support et extérieurs dans le cadre associatifs

Le bâtiment de l'IFSI comporte un étage, un rez-de-chaussée et un rez-de-jardin. L'accessibilité des personnes handicapées est possible sur le Rez-de-jardin et Rez-de-chaussée et permet à ce jour la possibilité de bénéficier de toutes les activités de formation.

### I.3 Définir les concepts pédagogiques qui conduisent notre formation

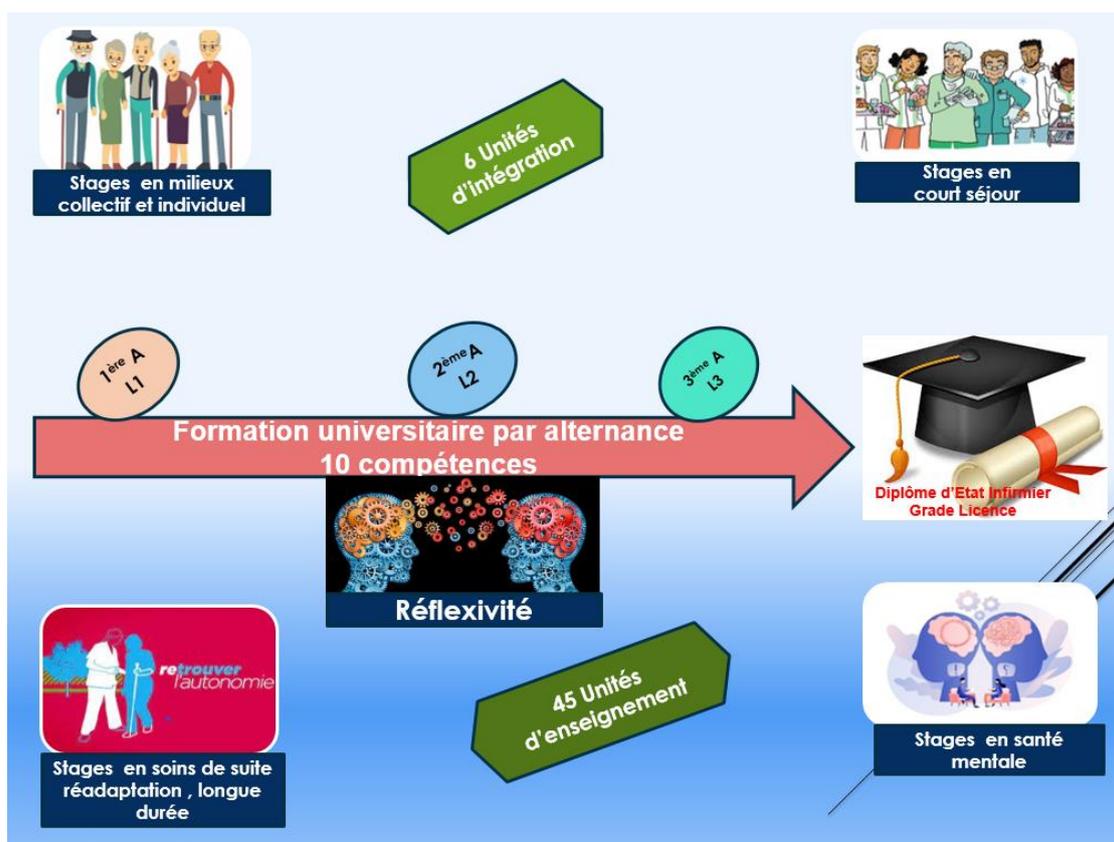


FIGURE 1: PARCOURS DE FORMATION MENANT AU DEI

Être infirmier c'est pouvoir exercer son métier dans des secteurs professionnels très variés dans le secteur public ou privé. Les milieux d'exercice sont multiples : milieu hospitalier, scolaire, la médecine du travail, les structures médico-sociales, le milieu libéral.

En conformité avec l'Arrêté du 31 juillet 2009 modifié par les arrêtés du 29 décembre 2022 et 3 juillet 2023 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier, la formation a pour but de former **des praticiens autonomes, responsables et réflexifs** qui sont capables de développer une posture clinique de qualité auprès des personnes soignées et de leur entourage et travailler avec tous les acteurs qui interviennent dans les parcours patients.

Depuis 2019, l'admission des étudiants s'effectue soit sur dossier de candidature via Parcoursup pour les titulaires du baccalauréat ou son équivalent, et/ou passage d'une épreuve écrite et orale pour les candidats en promotion professionnelle justifiant de 3 ans d'expérience.

La formation infirmière vise à **l'acquisition de 10 compétences** pour l'exercice de la profession. Cette formation s'inscrit dans un dispositif **d'alternance intégrative**. Selon ZARIFIAN<sup>1</sup> (2004), « La compétence est la prise d'initiatives et de responsabilités de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est

<sup>1</sup> Philippe Zarifian, sociologue français, professeur à l'Université de Paris-Est Marne-la-Vallée

confronté. La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforme avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente ».

Dans une logique de construction de la compétence, l'étudiant s'inscrit dans une démarche réflexive pour comprendre la liaison entre savoirs et actions, les intégrer et les transférer dans diverses situations. « *Une pratique réflexive est une posture régulière et réfléchie de mise en question des actions. Il s'agit d'une réflexion sur l'action, portée à posteriori, qui permet de mieux anticiper les actions à venir, donc d'apprendre de l'expérience.* » (WEBER, 2009)

La formation propose des travaux théoriques et pratiques pour revenir sur des acquis, des processus et stratégies utilisées pour en dégager les principes transposables en situation de travail. Pendant sa formation, l'étudiant travaille ainsi 3 paliers d'apprentissage :

- **Comprendre** : « *l'étudiant acquiert des savoirs et savoirs faire nécessaires à la compréhension des situation* »,
- **Agir** : « *l'étudiant mobilise des savoirs et acquière la capacité d'agir et d'évaluer son action* »,
- **Transférer** : « *l'étudiant conceptualise et acquiert la capacité de transposer ses acquis dans des situations nouvelles* ».

**La durée de la formation est de trois années**, découpées en six semestres de vingt semaines, chacun alternant des périodes d'enseignement à l'IFSI et des périodes de stage. La formation théorique est de 2100 heures, sous la forme de cours magistraux (750 heures), travaux dirigés (1050 heures) et travail personnel guidé (300 heures). La formation clinique (les stages) est de 2100 heures. Le travail personnel complémentaire est estimé à 900 heures environ, soit 300 heures par an (à la charge des étudiants).

**Le Diplôme d'État Infirmier (DEI)** est obtenu après 3 ans de formation. Il est équivalent au **grade de licence (niveau 6)** et permet d'obtenir **180 crédits ECTS**. Il existe un grand nombre de débouchés dans la profession avec des évolutions possibles dans les métiers de la santé en qualité d'infirmière en pratique avancée, de cadre de santé et/ou de spécialisations au sein de la profession d'infirmier en qualité de puéricultrice, Infirmier anesthésiste, Infirmier de bloc opératoire. Les infirmiers peuvent aussi poursuivre leur cursus vers un master (bac + 5), ou bénéficier de passerelles pour réintégrer des formations médicales et paramédicales.

## **I.4 Décliner les conceptions et valeurs fondatrices de Notre Institut**

### **I.4.1 Nos Valeurs fondatrices**

Nous définissons les valeurs humaines comme propres à chaque être humain quelles que soient leurs origines, cultures, croyances, histoires, expériences individuelles ou collectives.

En tant que centre de formation, il est indispensable de s'appuyer sur des valeurs communes au sein de l'équipe pour accompagner au mieux nos étudiants vers une construction professionnelle.

Le schéma présenté ci-dessous en présente 3 que nous considérons comme principales, **L'AUTONOMIE**, **LA DISPONIBILITE** et **L'INNOVATION**. Chacune d'elles sous-tend selon nous tout un ensemble de valeurs et principes à respecter :

« *Votre valeur ne provient que de vos valeurs* » (COURT.D 2015) <sup>2</sup>

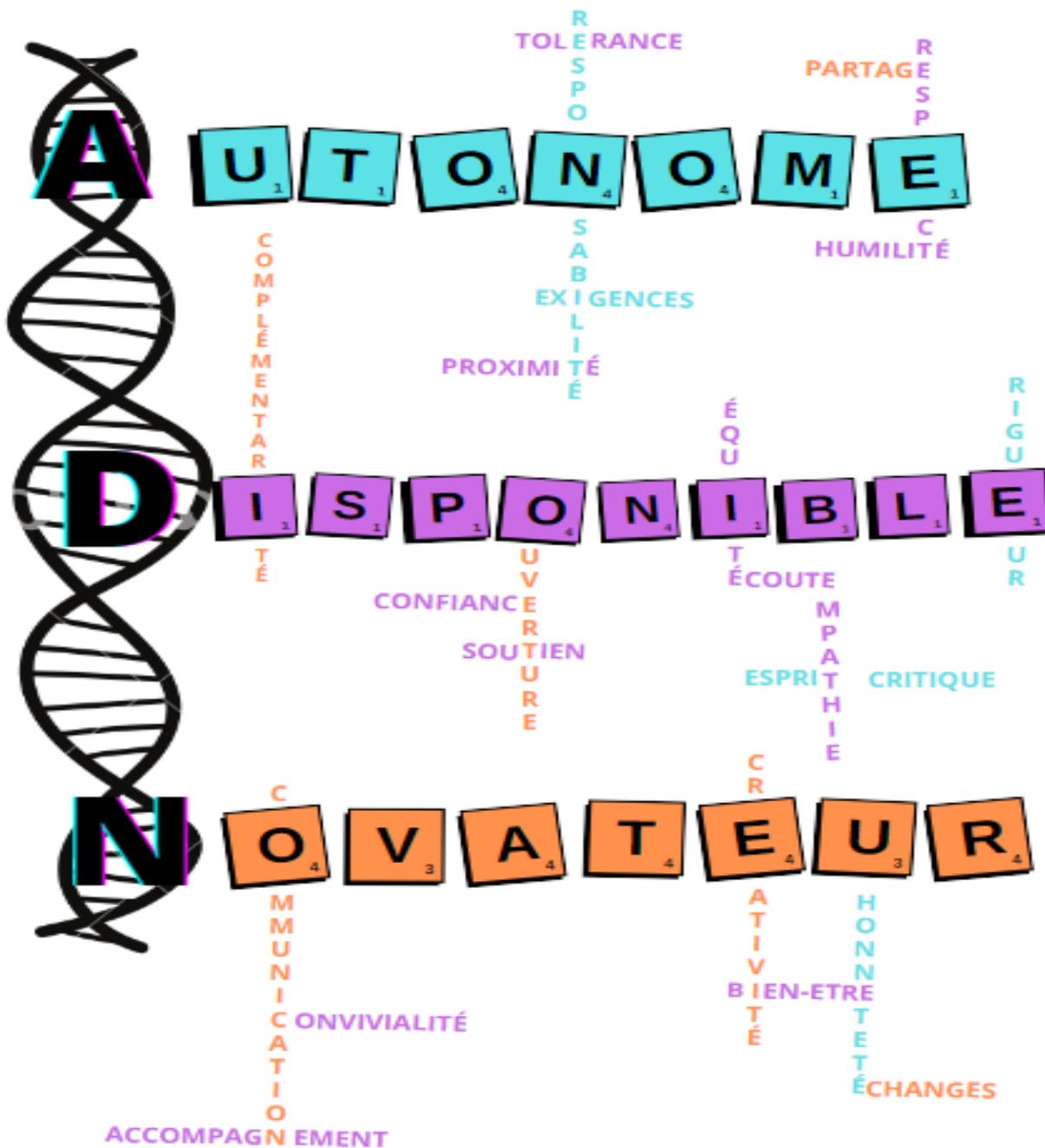


FIGURE 2: NOS VALEURS

<sup>2</sup> Didier COURT - *Entrepreneur, Auteur, Enseignant Vacataire, Consultant, Management, Compagnon Du Devoir, Troyes*

En référence à PIGUET (2010), **L'AUTONOMIE** dans les pratiques infirmières peut se définir « comme l'exercice de la puissance personnelle d'agir efficacement en matière de santé ou de soins, à différents niveaux d'organisation (patient, équipe, institution). Cet exercice concerne la profession dans son ensemble, dans les milieux de la pratique professionnelle, la formation et la recherche. ».

L'autonomie s'associe ainsi à la notion de responsabilité et à la mise en œuvre de compétences afin de faire face aux situations rencontrées. Le dispositif de formation doit alors accompagner l'ESI à s'ouvrir à la réflexion. Celui-ci doit être capable d'affronter la controverse, se forger un esprit critique pour éclairer ses choix, prendre des décisions pour agir avec efficacité et responsabilité dans le champ de sa fonction. Être autonome, c'est être acteur de sa formation et avoir un rôle décisif dans ce dispositif.

D'après le dictionnaire LAROUSSE, être **DISPONIBLE** c'est celui : « (...) qui est libre pour telle ou telle activité, qui est accueillant aux idées les plus diverses [...] ». Selon HECQUARD (2019), être disponible, c'est avoir de l'espace en soi pour faire de la place à la pensée de l'autre en toute humilité.<sup>3</sup>

Nous entendons dans la notion de disponibilité, l'accueil de l'autre dans un contexte d'ouverture. Pour nous, être disponible, c'est :

- Être capable d'empathie envers soi, envers les autres et envers le monde,
- S'ouvrir aux possibles avec bienveillance et sérénité, cela suppose de la curiosité et une absence de jugement.

Toujours selon le dictionnaire LAROUSSE, **L'INNOVATION** est le fait d'« introduire quelque chose de nouveau pour remplacer quelque chose d'ancien dans un domaine quelconque. ». Cette valeur incarne, pour nous, un élan pédagogique différent où coexistent communication, créativité, partage et ouverture d'esprit afin de répondre avec pertinence aux besoins et difficultés des étudiants. Cette innovation semble nécessaire pour être en adéquation avec le contexte sanitaire, l'évolution générationnelle et numérique. Cette définition illustre bien la nécessité de remplacer des moyens pédagogiques obsolètes et toujours composer avec les évolutions du contexte sociétal.

Ces 3 valeurs constituent l'**ADN** de notre Institut. Ainsi, tous les membres de l'équipe s'engagent à les respecter et les partagent avec l'ensemble des étudiants de l'Institut, et les partenaires intervenants dans le cadre de cette formation.

---

<sup>3</sup> bibliothécaire et consultante en dynamique de changement.

## I.4.2 Les conceptions dans la formation

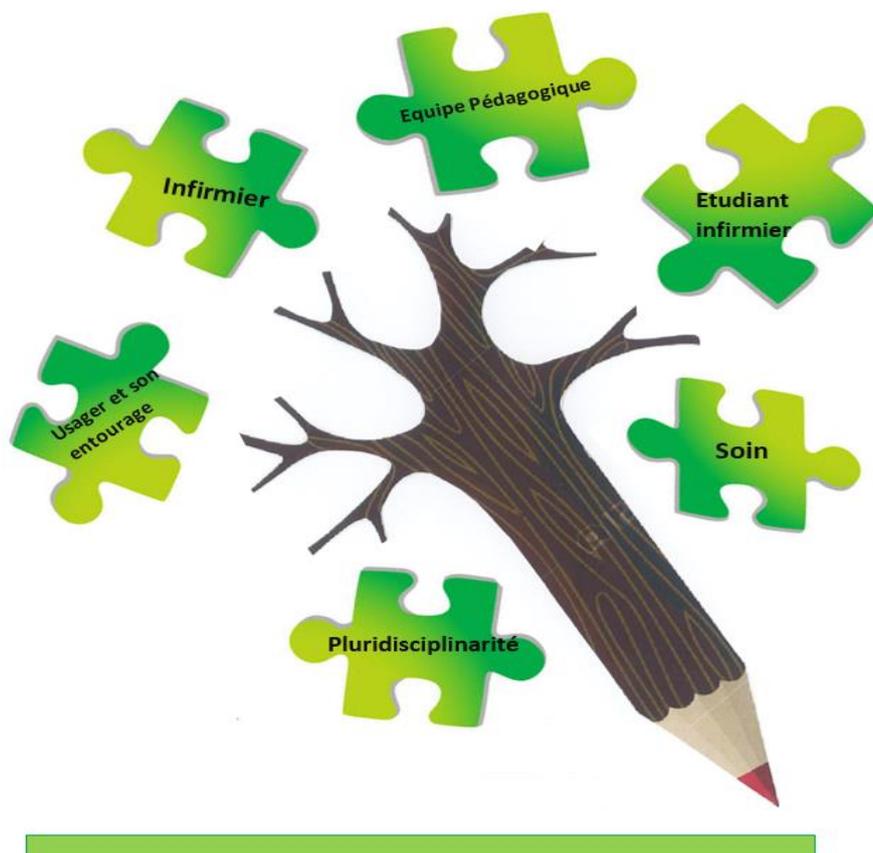


FIGURE 3: IL ETAIT UNE FOIS, UN ETUDIANT INFIRMIER ORTHEZIEN... QUI DEVIENT INFIRMIER

Chaque infirmier en devenir écrira son histoire à travers les conceptions que nous lui aurons transmises.

Il « germera » à son rythme, fort de ses expériences de vie, de sa culture, de ses valeurs, enrichissant le collectif.

Il est nommé étudiant, visant le grade de licence vaillamment défendu par ses prédécesseurs, qui le conduira vers des horizons professionnels **novateurs**.

Mais nous aimons à l'appeler « *apprenant* » au sens de « *tout sujet engagé dans une situation d'apprentissage, que celle-ci vise l'acquisition d'un savoir, d'un savoir-faire ou encore d'un savoir-être, et ce, quel que soit l'âge de celui qui apprend.* » (GATE. Jean-Pierre, 2009)

Cette définition renvoie aux notions d'âge, d'apprentissage et d'engagement, qui illustrent tant la diversité du public accueilli que le dispositif de formation en alternance mais aussi les attentes que nous avons envers cet étudiant.

Nous l'amenons ainsi à développer de la rigueur, de l'**autonomie** dans le travail et dans l'identification de ses ressources et de ses besoins et une ouverture à l'autre. Cette ouverture sous-tend une collaboration aux divers projets et travaux avec les différents partenaires, une acceptation de la singularité de chacun (source d'enrichissement) à travers une posture réflexive qui permettra d'interroger ses pratiques dans un souci d'amélioration. Toutes ces qualités doivent concourir à la construction de son identité professionnelle et donneront à ce « bourgeon » une couleur unique, au sein de ce « verger » pédagogique.

**L'équipe pédagogique** accompagne l'éclosion des nombreux bourgeons à travers l'alternance des apprentissages théoriques et cliniques, la découverte de **nouveaux** concepts et milieux, l'acquisition d'une posture réflexive, la transmission de valeurs professionnelles et le partage d'expériences avec différents partenaires.

L'équipe laisse l'espace nécessaire pour que l'étudiant se positionne et **s'autonomise**, permettant ainsi d'ouvrir le champ des possibles au-delà des murs de l'IFSI.

Elle veille avec persévérance et patience et reste attentive à la fragilité de chacun. Elle est **disponible** aux besoins des bourgeons en adaptant l'environnement (parcours de stages et séquences d'apprentissage) aux capacités, aux étapes de leur croissance et à leurs objectifs (projets professionnels). Elle aime à se servir de **nouveaux** outils (jeux de rôles, simulation) propices au développement de ces professionnels en devenir.

Cette floraison ne peut aboutir que par le partage des compétences, des savoirs et des expériences de chaque partenaire gravitant autour de la formation.

Nous choisissons le terme **d'usager** pour illustrer la diversité du public auquel l'étudiant sera confronté dans son parcours de formation clinique. Cette variété de feuillage lui permettra de découvrir les champs préventifs, éducatifs, curatifs et palliatifs. En effet, l'usager peut ne pas être « un patient malade », il bénéficiera dans ce contexte d'actions de promotion de la santé spécifiques au milieu dans lequel le professionnel de santé le côtoie (scolaire, du travail, de la vie quotidienne...). Chacun de ces champs d'activités visera à répondre aux besoins du public rencontré en utilisant ses ressources.

Parmi les ressources, figure **l'entourage**, dont « l'aidant » fait partie mais il est parfois nécessaire de rappeler que l'entourage n'est pas forcément « aidant ». Il peut alors mettre en lumière les besoins du patient et respecter ses volontés, ses habitudes de vie, comme lui faire de l'ombre.

Telles les saisons, l'entourage, clairsemé ou dense, évolue sur un plan identitaire et numéraire selon le cycle de vie. L'entourage est à considérer par l'étudiant afin d'assurer une prise en soin globale laquelle constitue les racines du métier infirmier.

Nous définirons **le soin**, comme le fait de porter un intérêt à l'autre en termes de bien être, de **disponibilité**. Il s'agit à la fois d'un savoir être qui combine sollicitude et prévenance et d'un savoir-faire qui exige rigueur et application pour une prise en soins de qualité. Dans le champ relationnel et/ou de son rôle propre, l'étudiant est **autonome** et force de proposition pour répondre au mieux aux besoins de l'usager. Aussi, le prendre soin requiert de la collaboration sur les différentes branches de la pluridisciplinarité.

**La pluridisciplinarité** se retrouve tout au long du parcours de vie de l'usager et de son entourage, tant en matière d'évaluation que de réponses aux besoins. Bien qu'ancré historiquement dans les soins, elle a le vent en poupe grâce à des ramifications **novatrices**. Elle possède des contours variables selon les moments de la vie, les besoins en santé avérés ou potentiels. La pluridisciplinarité enrichit la prise en soins globale par les regards croisés et compétences complémentaires. C'est pourquoi, l'équipe pédagogique veille à la semer sur la parcelle de la formation initiale pour en faire une véritable culture professionnelle.

Fort de cette richesse, **l'infirmier** évolue au sein d'un collectif en mouvance permanente. Ceci requiert :

- Une adaptabilité constante eu égard au contexte sanitaire, sociétal, et politique,
- De l'humilité dans la pratique du métier et dans la transmission des savoirs à l'utilisateur,
- De la réflexivité en donnant du sens à ses actes,
- Une veille professionnelle afin de préserver et renouveler les connaissances, et d'anticiper l'évolution des pratiques.

Autant de notions que l'équipe pédagogique veillera à parsemer dans la construction de l'identité professionnelle de l'étudiant car « *Rien n'est figé d'avance, tout est à créer et c'est par ce dynamisme et cet éveil permanent que l'étudiant écrira son histoire....* »

## **II- NOTRE INGENIERIE PEDAGOGIQUE**

Nos pratiques pédagogiques s'inscrivent dans ces 3 valeurs précitées. Nous nous appuyerons sur chacune d'entre elles pour décliner les activités pédagogiques proposées dans notre Institut pour accompagner l'ESI dans son parcours de formation.

### **II.1 Autonomie**

« L'étudiant est amené à devenir un praticien autonome, responsable et réflexif »<sup>4</sup>. Faisant référence aux finalités et principes pédagogiques du programme de formation, notre ingénierie pédagogique permet à l'ESI :

- d'avoir le sens de la rigueur et de l'engagement,
- de développer un esprit critique,
- d'être responsable et acteur de sa formation.

#### **II.1.1 Exigence et rigueur**

Notre institution a le sens de l'exigence et de la rigueur. Nous attachons d'abord une importance à vivre institutionnellement en bonne harmonie et nous devons nous conformer aux devoirs qui sont les nôtres :

*Pour l'équipe :*

- de veiller au bon déroulement de la formation, à la qualité de l'accompagnement des personnes formées et l'engagement dans toutes les instances qui régissent le fonctionnement de l'institut (selon l'arrêté du 21 avril 2007 modifié par l'arrêté du 10 juin 2021 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation).

*Pour les ESI :*

- de respecter les obligations et devoirs, comme les horaires (à l'IFSI et en Stage), les échéances des travaux à rendre définies par le calendrier de la planification de la formation, la présence aux cours obligatoires, le respect des lieux et des personnes.

Notre règlement intérieur reprend l'ensemble des devoirs et règles auxquels chacun doit se conformer.

---

<sup>4</sup> Annexe III de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au DEI modifié par l'arrêté du 26 septembre 2014.

Pour chaque promotion, deux étudiants référents sont nommés par semaine et inscrits sur le planning hebdomadaire, dont la fonction est d'être responsable et garant de la vie en collectivité.

L'exigence est aussi traduite dans l'ensemble des productions écrites et toutes les évaluations sur les 3 années (individuelles ou collectives) soumis à des critères d'évaluation. Notre IFSI attache de l'importance sur le fond et la forme des travaux. Cette rigueur méthodologique donne du sens à la pratique professionnelle. Elle répond à la fois, à des exigences de traçabilité et toute activité au sein des services concourant à l'évaluation et l'optimisation des pratiques professionnelles (participation à l'élaboration de procédures, protocoles, audit etc.).

Enfin, dans le cadre de la formation clinique, une procédure de stage insiste sur l'ensemble des éléments que l'ESI et le formateur référent du suivi pédagogique doivent respecter.

Ces éléments concourent à un accompagnement de qualité pour l'ESI et favorisent une progression dans sa construction de :

- Objectifs par les ESI ;
- Calendrier des visites de stage ;
- Journée de regroupement et thématiques retenues ;
- Suivi des outils : portfolio et carnet de suivi ;
- Planification de bilans de stage qui peuvent être individuels ou collectifs.

Le carnet de suivi est une exigence institutionnelle, il a pour vocation de susciter le questionnement, de développer la réflexivité, les liens entre les enseignements théoriques et cliniques, d'approfondir la posture professionnelle, la pratique. L'équipe pédagogique est consciente de la charge de travail que demande la complétude du carnet de suivi pour l'étudiant ; cependant, il répond à une qualité d'accompagnement et s'inscrit pleinement dans une culture de sécurité des soins.

### **II.1.2 Esprit critique**

Pour que l'ESI puisse prendre des décisions éclairées en situation professionnelle, il doit pouvoir maintenir des capacités critiques et de questionnement. L'entraînement à une posture réflexive occupe donc une place centrale dans la formation.

- Il conduit l'équipe à proposer des travaux dirigés et travaux pratiques pour les ESI afin qu'ils développent des ressources en savoirs théoriques et méthodologiques, en habiletés gestuelles et en capacités relationnelles.

L'IFSI est attentif durant toute la formation à maintenir des travaux au service du raisonnement clinique et à cette réflexion critique :

- **les UI** : Les Unités d'Intégration permettent à l'étudiant de travailler la ou les 2 compétences ciblées dans le semestre. Il s'agit de recenser des savoirs utiles à mobiliser en situations professionnelles en lien avec la compétence attendue. L'étudiant doit ainsi pouvoir s'interroger sur sa pratique et mobiliser

toutes les ressources nécessaires pour pouvoir agir au mieux. L'IFSI choisit d'introduire ces unités dès le début de chaque semestre. Ces unités sont généralement travaillées en groupe et font l'objet de TD.

- **les APP** : l'**A**nalyse de la **P**ratique **P**rofessionnelle fait référence à une situation professionnelle dans laquelle l'étudiant est acteur. Elle doit pouvoir favoriser l'appropriation des savoirs dans une démarche personnelle. Elle peut aussi se construire dans une démarche collective dans le débat d'idées et la controverse (socioconstructivisme). L'étudiant interroge sa pratique dans la situation donnée. Selon l'Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au Diplôme d'Etat Infirmier, il analyse en cours de stage des situations et activités, et en inscrit les éléments sur son portfolio.

Dans notre IFSI, un calendrier par année de formation répertorie les modalités de présentation de ces APP. Elles font l'objet de restitutions, écrites ou orales, en groupe de suivi pédagogique avec ou sans la présence d'un professionnel de terrain.

- **La Démarche clinique** : Elle s'inscrit dans l'article R4311-3 du Code de la Santé Publique : « l'infirmier(e) identifie les besoins de la personne, pose un diagnostic infirmier, formule des objectifs de soins, met en œuvre des actions et les évalue ». L'objectif pour l'étudiant est qu'il puisse analyser des données pour générer des hypothèses afin de résoudre un problème clinique. Ce cheminement amène à construire un avis éclairé sur des situations de soins.

A chaque semestre de formation, un calendrier établit le nombre de démarches de soin que l'ESI doit réaliser. Ce même calendrier mentionne les modalités de construction et de restitution.

- **L'Initiation à la recherche et la réalisation du mémoire** : Le travail écrit de fin d'études, mémoire, est une épreuve exigée pour l'obtention du Diplôme d'Etat Infirmier (DEI). C'est une étape importante de la professionnalisation de l'étudiant infirmier. Le mémoire contribue à enrichir la réflexion de l'étudiant, sa capacité à questionner une pratique professionnelle intégrant les dernières données probantes utiles pour optimiser la qualité des soins. Il s'inscrit dans le contexte de la recherche clinique qui vise l'exploration d'un fait ou d'une situation afin de donner du sens aux pratiques. Le MFE débute dès le semestre 4 jusqu'à la fin de la formation. Il fait l'objet d'une évaluation écrite et d'une soutenance orale à la fin du semestre 6. Cette démarche est initiée dès le semestre 1 sur l'ensemble des travaux de réflexion demandés aux ESI ; La volonté pédagogique est de les sensibiliser rapidement à une rigueur scientifique dans le cadre de la recherche en soins infirmiers.

- **Les modalités d'évaluation** : lorsque le programme le permet, nous faisons le choix, en dehors du calendrier universitaire qui contraint toute les académies de la NA, aux mêmes exigences de forme et de fond, de diversifier les modalités d'évaluation et optimiser les travaux en groupe. Ces travaux, présentés sous forme écrite ou orale, permettent à chacun de s'inscrire dans un collectif de travail, entendre des avis contraires, faire face à la controverse, développer une écoute attentive des autres et trouver ensemble des compromis pour proposer une production commune.

- **Questionnaire de satisfaction** : A chaque semestre de formation, l'ESI est invité à répondre à un questionnaire balayant l'ensemble de la formation. Notre volonté est que chacun puisse poser un avis

critique sur le parcours et l'ensemble des acteurs, et soit aussi, force de proposition pour concourir à l'amélioration du dispositif.

### II-1.3 Responsabilité

Selon le dictionnaire LAROUSSE, la responsabilité est « une obligation ou nécessité morale de répondre, de se porter garant de ses actions ou de celles des autres ». Ce concept est étroitement lié à celui de l'autonomie, car nous pensons que notre capacité d'agir de façon autonome fait de nous des êtres moralement responsables. La responsabilité est un concept étudié dans les unités relatives à la législation, l'éthique et la déontologie. Au-delà des contenus exigés par les maquettes universitaires, les contenus sont remobilisés sur l'ensemble du parcours de formation et réinvestis dans la pratique soignante.

Se former à être responsable, c'est donner aux ESI la possibilité de le travailler dès leur entrée en formation. Cette notion au sein de notre institut de formation peut être illustrée dans nos pratiques par :

#### *En formation théorique*

- **la construction des emplois du temps** qui propose des plages horaires dédiées à l'utilisation de plateformes, à des temps de révisions, ou bien des temps de travail personnel ou collectifs. Le contenu de ces plages est consulté ou réalisé au libre choix de l'ESI lorsqu'il le souhaite. L'intention pédagogique est que l'ESI puisse organiser son travail et trouver son rythme. Cette stratégie permet à l'ESI de gagner en autonomie.
- **Une utilisation des outils numériques** pour avoir recours à des ressources pédagogiques. En effet, l'étudiant est initié à l'utilisation de plateformes destinées à la formation comme, E-Notitia et English World. Il peut alors visualiser à son rythme et plusieurs fois s'il le souhaite et de sa propre initiative, des capsules vidéo mises à disposition par l'Université.

#### *En formation clinique*

- **L'accompagnement et le suivi en stage** : Celui-ci est décliné dans une procédure relative à la formation clinique (déjà soulignée ci-dessus). Les éléments relatifs au dispositif d'accompagnement évoluent en fonction du semestre de formation. L'intention est d'autonomiser l'ESI dans son parcours de formation en limitant de façon progressive, les contrôles des objectifs les visites et les bilans individuels après le stage.
- **La construction des parcours de stage** : Dès le semestre 3, les étudiants proposent aussi des vœux concernant leur parcours de stage de troisième année, afin que l'équipe puisse répondre à une construction conforme à leur projet professionnel. Dans ce contexte, ils peuvent aussi réaliser un stage à l'étranger et présenter à ce titre un projet pour évaluer la pertinence de la démarche et la faisabilité du projet.

Dans ces différentes situations, l'étudiant doit pouvoir ainsi se rendre acteur dans son parcours de formation, être à l'initiative de ses choix et agir à bon escient.

## II. 2 La disponibilité

Pour mettre en mot la **Disponibilité**, notre institut la décline en trois concepts qui sont l'accompagnement, le soutien et la convivialité, et que nous portons tout au long de la formation.

### II-2.1 Accompagnement

En référence à BLANCHARD.C (2018), pour nous, « Accompagner, c'est se situer au cœur du processus d'apprentissage de chacun des élèves. ».

Nous illustrons cet accompagnement dans nos pratiques pédagogiques par :

#### *En formation théorique*

- **Des journées de préinscription** qui sont réalisées en première année pour faciliter et débiter les démarches administratives, logistiques (stages, tenue professionnelle fournie par l'institut et restauration).
- La pérennisation de ce soutien pour chaque promotion pour faciliter les démarches de réinscription à l'Université.
- **L'échelonnement des dates de rentrée** pour chaque année de formation afin que chaque promotion bénéficie d'un accueil personnalisé. Pour les nouveaux arrivants, c'est la possibilité d'intégrer rapidement la connaissance des lieux, de l'équipe pédagogique et des individus.
- **Un accompagnement numérique personnalisé** dès le début de la formation, sur le plan pédagogique, via les formateurs référents de chaque promotion (plateformes : Enotitia, Apprentoile, English world, Medicactiv). Cet accompagnement prend la forme de tutoriels, d'échanges collectifs et/ou individuels facilitant ainsi, l'appropriation de l'usage des outils numériques.
- **L'instauration du tutorat** encouragé par l'équipe pédagogique, avec un parrainage des étudiants de 2<sup>ème</sup> année pour que chaque étudiant de 1<sup>ère</sup> année soit accompagné tout au long de son parcours de formation. L'UE 6.1 du semestre 1 prévoit aussi des temps de partage d'expériences entre ESI de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>ème</sup> année. L'objectif est de donner des conseils sur les méthodes d'apprentissage, éclairer le découpage de la formation et accompagner l'utilisation d'outils pédagogiques. En complément, des personnes ressources identifiées au sein de la promotion et/ou d'anciens étudiants peuvent intervenir pour l'accompagnement de notions complexes, notamment sur l'UE 2.1.
- **La mise en place d'évaluations formatives** incitant l'étudiant à s'autoévaluer, et se familiariser aux modalités d'épreuves exigées par le programme. Un guide de révision accompagne ce processus pour les unités d'enseignement, identifiant ainsi les savoirs essentiels.
- **La dynamique d'accompagnement en 3<sup>ème</sup> année vers leur prise de fonction**, qui dans l'unité optionnelle au semestre 6, est portée par des enseignements relatifs à l'élaboration d'un CV, d'une

lettre de motivation, les entretiens d'embauche, l'organisation d'un « job dating » pour faire connaître les postes à pourvoir et répondre aux besoins du territoire et aussi des partages d'expériences avec des anciens étudiants nouvellement diplômés.

### ***En formation clinique***

- **Les temps de préparation des stages**, qui sont programmés, en semestre 1 et 2, en groupe de suivi pédagogique pour l'appropriation des outils et l'élaboration des objectifs personnalisés.
- **Les journées de regroupement à l'IFSI**, qui sont planifiées à mi-parcours de chaque stage (excepté au semestre 4). Ces journées sont ponctuées de différents ateliers répondant :
  - o Aux besoins exprimés par les étudiants,
  - o A la préparation d'évaluations,
  - o A une intention pédagogique préalablement identifiée en équipe.

Ces dernières débutent toujours par un temps de débriefing en groupe restreint autour du formateur référent pédagogique. Ces moments invitent à une parole libre et l'étudiant est entendu dans ses ressentis et questionnements.

La dernière journée de regroupement en semestre 6 est dédiée à la préparation de l'argumentation orale du mémoire de fin d'étude. Elle s'appuie sur une lecture croisée des écrits entre étudiants et s'enrichit par les échanges au sein du groupe.

- **Les visites de stage** réalisées en semestre 1, 2, 3, 5, permettant de faire un point d'étape sur l'acquisition des compétences, le vécu du stage, l'évaluation d'unités relatives à la démarche clinique. C'est aussi la possibilité d'échanger sur des pratiques professionnelles questionnées par l'étudiant. Ces visites peuvent être également réalisées en distanciel si l'éloignement géographique est trop conséquent. Des visites supplémentaires sont envisagées aux semestres 4 et 6 lorsque des problématiques sont identifiées ou que l'étudiant en exprime le besoin.
- **L'accompagnement dans la construction du parcours de stage**, qui peut être partagé entre la coordination des stages et les formateurs référents de suivi. Dès le semestre 3, les étudiants mènent une réflexion sur leur futur parcours de stage en S5 et S6 en tenant compte de leurs expériences antérieures et de leurs projections professionnelles, et peuvent échanger et partager leur souhait avec les formateurs qui les suivent. Ce parcours peut ainsi être réactualisé en fonction des acquisitions des étudiants et de leur projet professionnel.

## **II-2.2 Soutien et adaptabilité**

Selon le dictionnaire Robert, le soutien s'apparente à la capacité d'apporter une aide maintenir dans une position. Nous définissons le soutien comme pédagogique, financier et moral afin que les étudiants puissent réunir toutes les conditions qui favorisent la réussite du parcours de formation.

La volonté de l'équipe est alors de mettre en place tous les moyens possibles pour aider à surmonter les épreuves que chacun rencontre en formation. C'est aussi notre volonté à s'adapter à de nouveaux milieux

ou à de nouvelles situations en fonction du besoin et de la personne. Enfin, dans le cadre professionnel, l'adaptabilité est une compétence nécessaire à bien réagir en cas de nouveauté, aussi bien au niveau des responsabilités et des situations que des usagers. La développer collectivement participe à franchir les obstacles qui se dressent en travers de nos chemins.

Plusieurs moyens et outils pédagogiques concourent à ces intentions :

- **Des temps de régulation** sont proposés à chaque semestre pour permettre à l'étudiant un espace de parole libre, sans formateur, mais auprès d'intervenants extérieurs experts dans la dynamique relationnelle. La présence des étudiants est obligatoire en S1, S3 et S5. Ils restent seuls décisionnaires de leur présence sur les temps de régulation en S2, S4 et S6 en fonction de leurs besoins et des expériences vécues.
- **Les activités de bien-être**, comme la sophrologie, les massages ou activités laissées à l'initiative des étudiants qui leur sont proposées à chaque semestre visant à contribuer à la qualité de vie, construire une dynamique collective et les sensibiliser à des approches alternatives transposables dans leur vie professionnelle et personnelle.
- **Les bilans individuels réalisés en suivi pédagogique** (bilan de fin d'année, visites de stage...) où le référent pédagogique aide l'étudiant à analyser son parcours. Ils identifient ensemble ses ressources et ses difficultés. Afin de surmonter ces dernières, ils élaborent une stratégie à mettre en place. Indépendamment de l'aide pédagogique, le formateur référent reste disponible aux besoins spécifiques de l'étudiant.
- **La programmation des Travaux Pratiques en journée de regroupement**, qui prend en compte les besoins exprimés des étudiants en termes de pratique et sont définis en adéquation avec leur demande.
- **Des sessions de préparation collective aux rattrapages** relatives à certaines UE complexes qui visent à l'acquisition de connaissances transférables. A titre individuel, nous les invitons à venir consulter leur copie pour réajuster les incompréhensions.
- **La prise en compte des domiciliations des étudiants**, afin d'optimiser les déplacements, dans la construction des parcours de stage d'abord en privilégiant des choix de lieux de stage proches du domicile de l'étudiant, et en formation théorique, dans la mesure du possible, dans la construction des plannings, en y associant dans la mesure des possibles, des plages horaires en présence non obligatoire sur une même journée ou en choisissant de réaliser le contenu en visio.
- **La composition des groupes pendant les trois années de formation**, qui peuvent tenir compte des situations financières, familiales, géographiques. Les expériences professionnelles sont aussi prises en compte pour composer les groupes de travail et impulser une dynamique et associer des situations individuelles et ressources pour chacun. Ces groupes peuvent être remaniés en début d'année dans un souci de mixité, d'équité et d'enrichissement mutuel.

## II-2.3 Convivialité

Selon le dictionnaire ROBERT, la convivialité est « ce qui suscite des relations favorables ou agréables parmi les membres d'un groupe, entre personnes et dans la société ».

Nous considérons la convivialité comme un facteur de bien-être individuel mais aussi d'efficacité collective. Cette convivialité au travail facilite les échanges et cette bonne dynamique permet d'avancer plus aisément et s'investir collégialement dans les différents projets professionnels.

Dès l'entrée en formation, l'équipe s'attache à impulser ce climat de confraternité entre les étudiants et les professionnels de l'IFSI afin d'instaurer rapidement au sein des promotions et des groupes de travail, un sentiment de sécurité nécessaire à une cohésion réussie.

Différentes pratiques pédagogiques viennent illustrer nos intentions :

- **L'accueil des étudiants de première année** se fait par une présentation croisée de manière créative et conviviale. Cette présentation permet une ouverture à l'autre, le repérage des origines géographiques pour identifier les co-voiturages possibles, d'apaiser des situations anxieuses inhérentes à la rentrée et de débiter un travail sur l'expression orale. Les étudiants de deuxième année participent également à cette intégration des 1ères années en organisant une soirée afin de faire connaissance et tisser des liens.
- **La rentrée pour chacune des promotions est aussi marquée par des temps d'accueil.** Des temps de pause-café ou repas partagés sont organisés par l'équipe de l'IFSI avec les promotions présentes sur l'institut afin de favoriser les liens.
- **A la fin de chaque année scolaire, une journée détente** pour les étudiants présents sur l'IFSI est planifiée. L'équipe dans son ensemble y participe. Des activités telles que le Yoga, des massages, de la Zumba, du théâtre, du jujitsu y sont proposées.
- **La Diplômation qui revêt un caractère officiel fait l'objet d'une cérémonie que nous voulons festive et personnalisée pour chacun de nos étudiants.** C'est un moment particulier, organisé par l'équipe pédagogique, en présence de la direction de l'établissement support, d'un élu de la municipalité et des proches des étudiants, durant lequel nous nous attachons à adresser un message individuel à chacun d'entre eux. Les étudiants de troisième année, sont à l'initiative de l'organisation de la soirée de gala clôturant cette formation.

## II-3 L'Innovation

Dans notre Institut, nous considérons l'innovation à travers trois valeurs émergentes : le partage, la créativité et l'ouverture d'esprit.

### II.3.1 Le partage

Le partage s'illustre dans la richesse des échanges au travers des rencontres personnelles et professionnelles. Ces échanges s'inscrivent dans l'IFSI et hors les murs :

- **Nous planifions les temps de rencontre au sein des promotions**, notamment par la construction d'une séquence d'apprentissage entre étudiants du semestre 2 et 4 pour favoriser les relations inter-promotion.
- **Soucieux de reconnaître l'expertise professionnelle**, nous faisons appel régulièrement à des professionnels experts dans leurs champs de compétences. Ils interviennent dans le cadre des enseignements (savoirs et savoir-faire) et d'exploitations d'analyse de pratiques qui font partie intégrante des recommandations de certification pour tous les établissements de santé. Notre volonté d'impliquer des professionnels dans les apprentissages vient renforcer les échanges, la réflexivité des étudiants et représente une plus-value dans l'approfondissement des connaissances et la confrontation au terrain.
- **Nous favorisons toute intervention hors les murs** : actions de prévention sur le territoire, travaux en collaboration avec l'établissement support. Cette ouverture sur l'extérieur est possible par le partenariat avec l'animatrice en santé publique rattachée à l'établissement. Ces projets permettent aux étudiants d'élargir leurs champs de compétences.

### II.3.2 La créativité

La créativité est un espace de liberté d'expression et d'action dans un champ pédagogique. Tout ce champ des possibles doit servir dans le métier d'infirmier, à enrichir la prise en soin globale du patient, en étant force de proposition dans un collectif de travail.

La construction des séquences d'enseignement doit porter cette créativité, et nous l'illustrerons à partir de quelques choix pédagogiques :

#### *Concernant les modalités de réalisation des enseignements :*

- Plusieurs unités ont été réfléchies par l'équipe proposant d'adapter le contenu et la forme en adéquation avec des compétences identifiées et mettant les étudiants face à des situations professionnelles. Parmi l'ensemble des enseignements, l'équipe fait le choix d'en présenter certaines :

U.E	Contenu	Forme
2.10. S1	Analyse d'une situation d'hygiène hospitalière	Travail de groupe avec partage d'expériences du 1 <sup>er</sup> stage de la formation et analyse de la situation retenue
3.1/3.2.S2	Présentation de démarches cliniques	Restitution orale à partir de situations rencontrées en service de soins
3.5/5.4.S4	Accompagnement de pairs dans l'apprentissage	Compagnonnage des 1 <sup>ères</sup> années dans un besoin identifié (savoirs pratiques et/ou théoriques)
4.2. S2/S3/S5	Dynamique relationnelle dans un champ personnel et professionnel	Mise en scène, situations simulées faisant référence à des dynamiques d'entretien et des facteurs impactant dans la relation
4.6. S3/S4	Intégrer la démarche éducative	A partir de situations d'apprentissage et de thèmes d'éducation prévalents, construction de démarches éducatives, seul puis en groupe
Toutes les UI	Réflexion sur des savoirs utiles à mobiliser en situation professionnelle	Travaux de groupes pour porter une réflexion collective sur des situations professionnelles

FIGURE 4: EXEMPLES D'UNITES D'ENSEIGNEMENT

- **Les soins d'hygiène et de confort sont travaillés par le biais d'ateliers pratiques** animés par des professionnels de terrain. La créativité se traduit par la combinaison de ce collectif de professionnels et l'utilisation d'outils comme le simulateur de vieillesse, afin de prendre conscience de la vulnérabilité de la personne en perte d'autonomie. C'est à la croisée de ces ateliers pluri professionnels que les étudiants pourront se saisir d'outils et de techniques facilitant l'immersion dans la formation clinique.
- **Nous choisissons d'inclure l'expertise des patients issus de différents secteurs d'activités** dans le but de renforcer nos enseignements théoriques et pratiques. Les échanges entre patients experts et les étudiants sont une richesse qui vise la compréhension de la prise en soins holistique.
- **La rencontre de publics variés dans le service sanitaire en santé** (sénior, handicap, milieu socio-éducatif, milieu scolaire) permet de découvrir la diversité des champs disciplinaires, de nourrir les échanges professionnels et de s'adapter à la population ciblée.
- **L'alternance de différents types de simulation comme les Serious Games** qui concourent à asseoir à la fois des compétences numériques et l'intégration des savoirs utiles en situation. Ils sont utilisés dans toutes les Unités d'Intégration.

- **L'anglais est dispensé en formation hybride**, combinant ainsi des apprentissages, en présentiel avec un intervenant et d'autres, à distance, afin de favoriser l'interactivité et faciliter l'intégration des bases linguistiques.

*Concernant les productions de travaux de groupe :*

- **Dans la construction de travaux de groupe et dans le cadre de la restitution, lorsque l'UE permet cette liberté, nous laissons nos ESI à l'initiative de la forme** qu'ils peuvent illustrer en scénettes, flashmob, court-métrages, journal TV, usage et exploitation du numérique.

### **II.3.3 L'ouverture d'esprit**

L'ouverture d'esprit est la capacité d'accueillir l' « AUTRE » dans ce qu'il peut nous apporter. C'est ainsi reconnaître la capacité d'agir de chacun dans ce dispositif de formation. Il apparaît alors indispensable et nécessaire d'encourager et valoriser l'engagement des étudiants ainsi que toute initiative, qui selon nous, participe à développer la citoyenneté, favoriser le lien social et la prise de responsabilité. Ces éléments constituent un facteur important de bien-être et de réussite.

L'équipe pédagogique soutient toute initiative comme :

- La participation des étudiants à des Cinés/débat pour réfléchir et échanger autour de thématiques identifiées,
- La réalisation de journées à thème, comme la journée nationale du Handicap, Octobre Rose, November, Mois sans tabac (etc.), pour renforcer les démarches de santé publique dans le territoire,
- L'implication des étudiants aux journées portes ouvertes de l'institut pour partager leurs expériences avec les candidats dans une dynamique spontanée et conviviale,
- L'organisation d'évènements festifs,
- La participation dans le cadre du Bureau Des Etudiants (BDE) à des projets en intra ou extra muros (participation au forum des sports de la Ville, gestion d'un stand sans alcool aux fêtes d'Orthez, organisation de la journée de gala, vente de pâtisseries pour financer des voyages, personnalisation de la salle de détente).

L'institut leur donne l'opportunité de laisser libre cours à leurs potentiels, leurs ressources et leurs talents dans la mesure des possibilités qu'offre le programme de formation et les règles de fonctionnement.

### III- NOS OBJECTIFS A 5 ANS

Le RAPPORT IGAS N°2022-030R/IGESR N°21-22 275A, réalisée par l’inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l’inspection générale de l’éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) a fait valoir une analyse et des propositions d’évolution de l’exercice infirmier. Ces évolutions concernent le décret d’actes actuel, la nature des activités et compétences à faire évoluer et des ajustements souhaitables du référentiel de formation. En cette rentrée 2024, un sujet d’importance est donc celui de la refonte de la formation qui se profile et devient une nécessité face à des besoins du terrain auquel le programme actuel ne répond plus vraiment. C’est dans ce contexte que nous formulons des objectifs à 5 ans qui doivent pouvoir répondre à la fois aux évolutions du métier infirmier, à la refonte du programme d’études et au développement des compétences des formateurs attendues pour accompagner ces évolutions.

<b>1 : Accompagner la refonte du programme et intégrer le numérique en santé</b>		
<b>Actions</b>	<b>Indicateurs de performances (En lien avec les objectifs)</b>	<b>Taux attendu</b>
<p><b><u>Refonte du programme d’études :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- participer aux réunions CEFIEC pour être informé des avancées du programme</li> <li>- assurer une veille professionnelle en équipe</li> <li>- réajuster les contenus et méthodes en lien avec les réajustements préconisés</li> </ul>	<p><b>La mise en œuvre du programme est effective pour la rentrée des ESI de 1 A en 2025</b></p> <p><b>Les documents utiles à l’ingénierie pédagogique sont finalisés et consultables pour l’équipe</b></p>	<p><b>100% dans 3 ans</b></p>
<p><b><u>Intégration du numérique en Santé</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- élaborer un projet et intégrer dans les unités les contenus relatifs au numérique en santé en ayant au préalable analysé l’existant</li> <li>- réajuster les contenus en tenant compte des recommandations de l’académie de Bordeaux (groupe de travail ARS/Université)</li> </ul>	<p><b>Le projet est construit</b></p> <p><b>Les maquettes font apparaître les contenus qui répondent aux objectifs de l’arrêté</b></p> <p><b>Les réajustements sont opérés en lien avec la commande de l’académie</b></p>	<p><b>100% dans 2 ans</b></p>

## 2 : Réévaluer des méthodes pédagogiques et Renforcer des Contenus sur des thèmes sociétaux

Actions	Indicateurs de performances (En lien avec les objectifs)	Taux attendu
<p><b><u>La simulation :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nommer des formateurs référents à l'accompagnement du projet</li> <li>- Renforcer les compétences des formateurs à l'accompagnement à la simulation par la formation</li> <li>- Développer la simulation dans les séquences d'enseignement en diversifiant les types (simulation numérique, procédurale, avec scénarii)</li> <li>- Elaborer une procédure commune au sein de l'IFSI</li> <li>- En formation initiale et continue, optimiser les ressources au sein du GHT en construisant un document unique recensant les moyens humains et matériels</li> </ul>	<p><b>3 formateurs formés à la simulation</b>  <b>Les formateurs nommés sont identifiés dans l'équipe</b>  <b>La procédure écrite traduit la progression sur les 3 ans et identifie les activités et les contenus des séquences de simulation</b>  <b>Les activités relatives à la simulation sont tracées dans les maquettes de formation</b>  <b>Le document regroupant les moyens au sein du GHT est formalisé</b></p>	<p><b>100%</b></p>
<p><b><u>L'enseignement et l'accompagnement du raisonnement clinique</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer collégialement un guide méthodologique pour harmoniser les modalités relatives à l'enseignement et l'accompagnement du raisonnement clinique pendant la formation</li> <li>- Réaliser sur le site une « formation action » sur le thème de l'évaluation.</li> </ul>	<p><b>Une procédure est écrite sur les modalités relatives à l'enseignement et l'accompagnement</b>  <b>Une formation in situ est réalisée auprès des formateurs</b></p>	<p><b>100%</b></p>
<p><b><u>Le dispositif d'évaluation</u></b>  Elaborer collégialement un guide méthodologique pour harmoniser les modalités d'évaluation et de correction</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser sur le site une « formation action » sur le thème de l'évaluation</li> </ul>	<p><b>Les contenus sont identifiés dans les maquettes de formation</b></p>	<p><b>100%</b></p>
<p><b><u>Renforcement des thèmes sociétaux</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pérenniser des thèmes sociétaux identifiés dans les pratiques soignantes : La laïcité, les religions, la sexualité, les violences intrafamiliales</li> </ul>		

<b>3. Favoriser les rencontres transversales entre formation</b>		
<b>Actions</b>	<b>Indicateurs de performances</b> (En lien avec les objectifs)	<b>Taux attendu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégrer des séquences de formation favorisant la mutualisation avec d'autres formations dans le secteur du social et de la santé.</li> </ul>	<b>Les maquettes des unités d'enseignements traduisent des séquences de transversalité</b>	<b>100%</b>

<b>4. Favoriser la qualité de vie des étudiants</b>		
<b>Actions</b>	<b>Indicateurs de performances</b> (En lien avec les objectifs)	<b>Taux attendu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimiser l'agencement de la salle de détente pour accueillir l'ensemble des ESI par l'aménagement des lieux à visée de détente et de prise de repas.</li> <li>- Minimiser les frais pédagogiques pendant la formation</li> <li>- Développer l'apprentissage pour prévenir les situations précaires des ESI</li> </ul>	<b>L'agencement répond aux objectifs</b> <b>Les ESI bénéficient de la gratuité des documents, ils ne s'acquittent que des frais d'inscription</b> <b>Maintenir un taux d'apprentis de 15%</b>	<b>100%</b>

<b>5. Optimiser les compétences inter-IFSI dans le GHT pour conduire des actions de formation</b>		
<b>Actions</b>	<b>Indicateurs de performances</b> (En lien avec les objectifs)	<b>Taux attendu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des rencontres inter-IFSI pour recenser les ressources et compétences dans les équipes</li> <li>- Mutualiser ses compétences pour conduire des enseignements ou de l'accompagnement clinique</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Des réunions sont instaurées</b>  <b>Analyse de l'existant réalisée</b>  <b>Des conduites de projet en collégial sont réalisés</b></p>	<b>50%</b>

## CONCLUSION

Élaboré par l'équipe, le projet de formation indique les grandes orientations du dispositif de formation des étudiants à l'Institut de Formation en Soins Infirmiers du Centre Hospitalier d'Orthez.

Nous avons voulu traduire de façon la plus authentique nos intentions et les moyens mis en œuvre dans notre institut.

Ce projet doit pouvoir s'inscrire dans une dynamique évolutive des pratiques professionnelles et des savoirs. Notre institut engagé dans une démarche certificative s'attache ainsi à faire évoluer ses pratiques dans un souci de toujours mieux répondre aux exigences de la formation et des grands axes de la politique de santé.

La réforme de formation, qui doit s'achever à la fin 2024 pour laisser le temps d'élaborer les nouvelles maquettes d'enseignement pour la rentrée de septembre 2025, est un véritable défi que les IFSI devront relever.

L'IFSI d'ORTHEZ, soucieux de la qualité de vie des ESI en formation s'inscrira pleinement dans ces nouveaux enjeux, entre évolution du référentiel, adaptation des enseignements aux réalités du terrain et une meilleure intégration des étudiants dans un contexte universitaire.

## **BIBLIOGRAPHIE**

HECQUARD F. Savoir être disponible à soi et aux autres – Dynamiques de changement  
<https://dynamiquesdechangement.fr/2019/10/05/savoir-etre-disponible-a-soi-et-aux-autres/>

FIGUET.C, Autonomie dans les pratiques infirmières, Elsevier Masson, 2010

WEBER.M.T, L'approche par compétences, Soins n°734, Avril 2009, Page 57

ZARIFIAN.P, Le modèle de la compétence, Paris, Ed. Liaisons, 2<sup>ème</sup> édition actualisée, 2004, page 81.