



Le projet de formation

2018-2023

Formation infirmière, aide-soignante et auxiliaire de puériculture

La directrice,
Catherine MARILLONNET



Sommaire

Introduction	3
1. Notre institut et ses caractéristiques	3
2. Nos valeurs	4
3. Notre conception de la formation	5
4. Place et rôle des différents acteurs dans la formation	7
4.1 Etre apprenant	7
4.2 Etre formateur	7
4.3 Etre professionnel accueillant de stage	8
5. Devenir professionnel soignant	9
6. Nos options pédagogiques	10
➤ Développer la connaissance de soi	11
➤ S'approprier la démarche de raisonnement clinique et la démarche de recherche en soin	11
➤ Développer l'implication en matière de santé publique	11
➤ Développer les compétences par l'approche par situations professionnelles	12
➤ Préparer à la vie professionnelle et à ses évolutions	12
7. Notre dispositif pédagogique	13
➤ La construction progressive des compétences professionnelles comme donnée structurelle de la formation	13
➤ Le suivi pédagogique comme temps de construction du parcours de professionnalisation	15
➤ L'individualisation des parcours comme levier de la réussite	15
➤ L'évaluation dans une perspective de professionnalisation	15
Conclusion	16
Bibliographie	17

Introduction

Le projet de formation de l'IFP¹ a fait l'objet d'un travail de réflexion depuis plus d'un an, mené par l'ensemble de l'équipe pédagogique et d'un accompagnement méthodologique avec un prestataire extérieur.

Il s'appuie sur l'ancrage de notre institut dans la ville du Havre et la région Normandie et a pour ambition, à partir de valeurs partagées, de décrire notre conception de la formation ainsi que la place que nous accordons aux apprenants, formateurs et nos partenaires de l'alternance.

Par ailleurs, il décline l'ingénierie pédagogique de façon opérationnelle autour des grandes options pédagogiques que nous avons retenues tant au niveau de l'innovation des méthodes pédagogiques, que de la formation clinique et de l'accompagnement individualisé visant la réflexivité. Il s'inscrit également dans une dimension universitaire en valorisant : la recherche, l'ouverture à l'internationale et la démarche qualité.

Aussi, il intègre la professionnalisation par une approche de l'inter professionnalité, l'acquisition du raisonnement clinique, l'approche compétence en accompagnant à la construction d'un parcours de formation et à l'élaboration de l'identité professionnelle et du projet professionnel de chacun des apprenants.

Enfin, nous avons fait le choix de construire un projet commun pour les infirmiers, les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture du fait de la complémentarité de ces professions.

Ce document de référence, à destination de l'ensemble des apprenants, de l'équipe pédagogique et de nos partenaires, décline nos options pédagogiques. Il confirme notre volonté de coordination et de partenariat indispensable à la cohérence de notre projet.

1. Notre institut et ses caractéristiques

Notre institut de formation a vu le jour en 1938. Son évolution progressive lui a permis d'accueillir en plus de la formation des infirmières, la formation des auxiliaires de puériculture dès 1945, et celle des aides-soignants à compter de 1991. D'abord situé dans l'enceinte de l'hôpital pavillonnaire Flaubert, il occupe les locaux actuels depuis 1982. Inauguré sous le nom de « Institut de formation en soins infirmiers Mary Thieullent », il se nomme depuis août 2016 « Institut des formations paramédicales Mary Thieullent ».

Seul institut de la ville du Havre, il fait partie du Groupe Hospitalier du Havre, hôpital support du GHT² « Estuaire de la Seine », comprenant un deuxième institut de formation en soins infirmiers et aide-soignant situé à Fécamp.

Notre institut accueille plus de 460 étudiants infirmiers, 92 élèves aides-soignants et 24 élèves auxiliaires de puériculture par an. C'est donc un important institut de formation situé à distance égale d'environ 90 km des deux CHU normands (Rouen et Caen). Il assure également, de façon historique, la formation en soins infirmiers des officiers de la Marine Marchande et développe la préparation aux différents concours et la formation continue.

Même s'il n'est pas situé sur le Campus, il est reconnu dans la ville comme établissement d'enseignement supérieur et les étudiants sont amenés à participer à la vie estudiantine havraise.

Par ailleurs, il s'intègre dans le contexte démographique et les besoins de santé de la ville, mais aussi du territoire normand en développant la formation autour du vieillissement de la population (c'est

¹ Institut des formations paramédicales

² Groupement Hospitalier de Territoire

une région où la population est vieillissante, le taux d'accroissement annuel moyen de plus de 75 ans est légèrement plus fort en Normandie qu'en France). Les causes de surmortalité prématurée (cancers et maladies cardio-vasculaires) et la chronicisation des pathologies, font que la priorité est donnée à la prévention, au développement de la prise en charge en ville, et au développement de la transversalité des parcours des soins et au contexte de l'ambulatoire.

Enfin l'IFP mène une politique de Partenariat :

- avec l'enseignement supérieur : Universités de Rouen, de Caen, et du Havre, l'Institut de Formation d'Éducateurs de Normandie (IFEN) et l'École Nationale Supérieure Maritime (ENSM : Marine Marchande)
- avec la Communauté de l'Agglomération Havraise (CODAH) et le Conseil Régional Normand (participation à divers Forums métiers, espace numérique, etc)
- avec l'IFSI de Fécamp dans le cadre du GHT Estuaire de la Seine
- avec des associations de malades, logements étudiants, etc

2. Nos valeurs

Nos valeurs sont le reflet de notre conception de l'homme, de la santé, des soins et de la pédagogie. Elles guident notre façon de réfléchir, de faire des choix et d'agir. Elles définissent notre identité professionnelle et nous fédèrent pour former des professionnels compétents, responsables et autonomes sachant répondre aux besoins de santé des personnes dans le respect de la qualité des soins, ainsi que dans celui de la dignité humaine. Elles s'appuient sur un questionnement éthique et déontologique des soins et de la formation.

Nos valeurs s'appuient sur l'histoire de l'équipe, sa culture professionnelle, son système de communication, sa dynamique collective. Elles ont été identifiées de façon collective et permettent de définir ce qui justifie notre action. « *Ces valeurs sont les référents implicites de l'action. Elles supposent une explicitation préalable, un accord qui scelle le lien entre les membres et sert de ligne de conduite* »³.

Nos valeurs se fondent autour de quatre principes :

- **Le respect** : implique la considération, l'écoute, la tolérance et l'acceptation de l'autre dans sa différence sans jugement ni a priori. Ce qui implique la considération de soi et de sa propre singularité. Il repose sur la prise en compte et la reconnaissance des rythmes et modalités d'apprentissage de chacun des apprenants ainsi que de l'autonomie de l'étudiant dans son parcours de formation. Cela demande aussi l'application des règles données par l'institution.
- **L'authenticité** : s'appuie sur notre volonté de s'accepter, de se donner de la valeur pour mieux accepter les autres et s'assumer avec responsabilité. Cela nécessite **honnêteté, équité, intégrité** dans la relation pédagogique et dans la relation avec les collègues. Elle repose également sur l'**engagement**, le questionnement, l'analyse de sa pratique et la remise en question comme levier dans la relation et la posture professionnelle de formateur.
- **La collaboration** : repose sur le travail en équipe dans une dynamique de solidarité collective. « *Un groupe a une conscience collective (perception, sentiments, valeurs, volonté)* »

³ Broch MH, *Travailler en équipe un projet pédagogique*, Erasme, 2004, p28.

qui n'est pas la somme des consciences individuelles. L'appartenance à une équipe entraîne l'adoption de cette conscience et s'exprime dans le cadre de la répartition des responsabilités et des tâches entre les membres »⁴. Cette collaboration s'exprime au sein de l'équipe, entre filières, avec nos partenaires, dans la coopération avec les apprenants.

- **La bienveillance** : elle s'appuie sur les principes d'équité et de solidarité. Elle nécessite l'accueil de l'autre, l'appréhension des différentes individualités, la compréhension de la réalité cognitive, affective et morale de chacun. Elle s'appuie sur une logique d'entraide et d'écoute, d'interdépendance et de réciprocité. Elle nécessite un cadre sécurisant dans le respect et l'intérêt de chacun. Elle se manifeste à travers l'évaluation qui permet de comprendre ses erreurs pour les corriger, et les différents dispositifs pédagogiques qui encouragent à oser, s'exprimer, expérimenter, innover.

L'expression de ces valeurs est pour l'équipe un point d'ancrage pour :

- faire évoluer le groupe par la prise de conscience de sa responsabilité vis-à-vis de lui-même et dans l'institution
- permettre la confrontation d'idées dans un climat de confiance et dans un but constructif
- donner à chacun la possibilité d'innover, de réaliser, de créer
- donner du sens à notre action et cimenter nos choix pédagogiques.

3. Notre conception de la formation

Notre conception de la formation répond à celle définie par Philippe MERIEU « *la formation est une forme particulière d'éducation, inscrite dans une perspective contractuelle, visant l'acquisition de compétences spécifiques et donnant délibérément pour projet la progression maximale de chaque participant* »⁵.

Elle vise la professionnalisation, c'est-à-dire la formation des personnes ayant un niveau élevé de qualification « *qui, nanties d'objectifs et d'une éthique, sauront ce qu'il faut faire, sans être étroitement tenues par des règles, des directives, des modèles, des théories* » dans le respect toutefois « *des règles déontologiques et des principes méthodologiques* »⁶.

Elle s'appuie sur les trois logiques de formation définies par Michel Fabre⁷ :

- **logique didactique**, soit formation « à », valeur formatrice des savoirs et des méthodes
- **logique psychosociologique**, soit formation « par », articulation entre projet personnel et projet professionnel ou d'insertion sociale
- **logique socioculturelle**, soit formation « pour », impact de la formation, de son contexte comme vecteur de professionnalisation.

L'articulation de cette triple logique permet de comprendre le fonctionnement et la dynamique de formation et d'équilibrer ces trois approches dans une perspective de professionnalisation.

Ce qui suppose à l'apprenant un travail sur lui-même, sur son expérience, sur son histoire, sur ce qu'il est mais aussi sur ce qu'il va devenir.

⁴ Ibid

⁵ MERIEU P, *Penser l'éducation et la formation*, <http://www.merieu.com/dictionnaire/htm>

⁶ PERRENOUD P, *Articulation théorie-pratique et formation de praticiens réflexifs en alternance*, texte d'une intervention dans le cadre du colloque « Alternance et complexité en formation », Bordeaux, 16-18 mars 2000

⁷ FABRE M, *Situations-problèmes et savoirs scolaires*, Paris, PUF-1999

Ainsi, pour favoriser la progression et la professionnalisation de chacun, nous nous référons à :

⇒ Un modèle : **la pédagogie socio constructiviste**

Dont les principes fondateurs :

- positionnent l'apprenant comme acteur de sa propre formation en faisant appel à sa réflexion, son initiative, ses intérêts, sa personnalité,
- favorisent une intégration des connaissances par paliers « comprendre, agir, transférer » et une expérimentation à partir de situations professionnelles emblématiques centrées sur l'analyse et la mise en problèmes, le questionnement et la pédagogie du projet favorisant l'entraînement à la combinaison des ressources pour gérer des ensembles de situations professionnelles,
- développent la capacité de réflexivité, de transfert et d'auto-évaluation permettant au futur professionnel, à partir d'une réflexion sur ses pratiques réelles et grâce à un travail d'abstraction et de conceptualisation, de réinvestir son expérience sur des pratiques ou des situations professionnelles diverses et variées.

⇒ Un levier : **l'engagement de l'apprenant**

Selon notre conception, la réussite de l'apprenant s'appuie sur sa motivation et son implication dans la construction de ses compétences.⁸

Ainsi, pour s'engager, l'apprenant doit rencontrer :

- un sentiment de sécurité,
- un sentiment d'être concerné par le projet ou la nature des activités proposées,
- un sentiment d'autonomie

⇒ Une conception pédagogique basée sur des **méthodes pédagogiques actives** qui :

- valorisent la construction par l'apprenant de situations problèmes plutôt que la recherche de solutions en mobilisant le raisonnement inductif et déductif ainsi que le questionnement, et en favorisant la pratique du conflit socio cognitif dans une progression de contextualisation, décontextualisation et recontextualisation,
- s'appuient sur les expériences de l'apprenant : personnelles, professionnelles, de stage....,
- permettent la mise en synergie du projet personnel, professionnel et de formation,
- développent l'auto-évaluation, l'analyse de pratique et la réflexivité,
- nécessitent la diversité des ressources et des méthodes d'apprentissage,
- entraînent à la combinaison des ressources (connaissances, savoir-faire, aptitudes...) pour construire et mettre en œuvre des réponses pertinentes à des situations professionnelles (réaliser une activité, résoudre un problème, faire face à un évènement, conduire un projet...)⁹.

⁸ HOUSSAYE J, *La pédagogie : une encyclopédie pour aujourd'hui*, esf éditeur, 1993, 228 pages

⁹ LE BOTERF G, *Construire les compétences individuelles et collectives*, EYROLLES Editions d'Organisation, quatrième édition, 2008, 271 pages

4. Place et rôle des différents acteurs dans la formation

La formation des infirmiers, des aides-soignants, et des auxiliaires de puériculture prend son sens dans les interactions réalisées entre les différents acteurs impliqués, nous demandant de définir la place et le rôle de chacun dans la construction des compétences professionnelles.

4.1 Etre apprenant

L'apprenant est une personne singulière, engagée dès son entrée en formation dans un processus d'apprentissage et de professionnalisation qui :

- construit ses compétences en développant son autonomie, son sens des responsabilités et sa réflexivité dans un parcours de formation personnel et individualisé
- s'engage dans la construction de son projet professionnel en recherchant et saisissant les opportunités offertes par le dispositif de formation, son environnement et les rencontres avec les différents acteurs impliqués dans la formation dont ses pairs
- construit son identité professionnelle par l'analyse de sa pratique, accompagné des formateurs de l'IFP et les professionnels l'accompagnant en stage

Ce qui nécessite qu'il :

- **soit acteur de sa formation.** Il co-construit son parcours avec le formateur en développant son autonomie, son sens des responsabilités et ses capacités d'adaptation. Il est amené à investir la part d'autonomie qui lui est conférée et il est capable progressivement d'en identifier les limites, en observant et en comprenant le contexte et l'environnement dans lequel il évolue.
- **s'inscrive dans un processus d'autoformation** par la mobilisation de 3 éléments : l'expérience, la réflexivité et la didactique qui vont concourir à la production de savoirs¹⁰ afin de faire évoluer son projet professionnel.
- **S'investisse dans son parcours d'alternance intégrative** en mobilisant ses capacités et savoirs pour construire des compétences par l'interaction et l'articulation des périodes d'apprentissage cliniques et théoriques.

Par ailleurs, l'apprenant évolue au sein d'une **promotion hétérogène**. Cette diversité d'âges, de parcours professionnels, de profils de formation, de motivations, de besoins en formation, de projets professionnels apportent une richesse à la dynamique de groupe. Les connaissances et les expériences individuelles de chacun constituent les ressources du groupe et un levier d'apprentissage.

4.2 Etre formateur

La conception qui porte la posture du formateur à l'IFP s'appuie sur le fait que c'est en premier lieu un soignant compétent en soins infirmiers et en pédagogie qui :

- **Accompagne l'apprenant dans son parcours d'apprentissage et de professionnalisation en exerçant :**

⇒ **Une fonction de médiation**, favorisant la posture réflexive et l'analyse de la pratique professionnelle, le soutien de l'étudiant dans ses initiatives, la confrontation, la distanciation, la contextualisation, la conceptualisation et ainsi le transfert du savoir dans les pratiques de soins.

¹⁰ Les savoirs théoriques, techniques, organisationnels et relationnels

Ainsi, selon Marguerite ALTET, la fonction de médiation s'appuie sur la définition suivante « *En adoptant une démarche de médiation, le formateur-accompagnateur refuse de donner un seul modèle.* »¹¹ Il favorise la « mise en confrontation » avec les façons d'agir des autres apprenants afin de les aider à élaborer eux-mêmes l'analyse. Il doit ne pas faire à la place du groupe et trouver un bon équilibre entre ce qu'il apporte comme pistes d'interprétation et ce qu'il laisse construire.¹²

⇒ **Une fonction de guidant** en accompagnant chaque apprenant dans la construction de son parcours de professionnalisation et en centrant l'apprentissage sur un modèle « aider à apprendre » plutôt qu'un modèle « enseigner ».

⇒ **une fonction d'animateur** prenant en compte la logique d'apprentissage propre à chaque apprenant et les processus cognitifs qu'ils mobilisent et créant des situations d'apprentissage permettant le partage, le débat et la construction au sein d'un groupe des savoirs relatifs à une situation professionnelle.

⇒ **Une fonction de coordination** avec les professionnels encadrant l'étudiant en stage.

Outre l'accompagnement des étudiants dans leurs apprentissages, il :

- **analyse sa propre pratique** et s'interroge en permanence sur la pertinence de la pédagogie proposée
- **s'inscrit dans une démarche qualité** et instaure une culture du risque auprès des apprenants
- **met à profit ses savoirs et ses compétences tant dans la formation initiale que la formation continue et préparatoire aux concours**
- **est mobilisé pour s'inscrire dans un processus de recherche et de développement continu de ses savoirs et de ses compétences en pédagogie comme en soins infirmiers.**

4.3 Etre professionnel accueillant de stage

Les professionnels sanitaires et sociaux experts dans leur domaine d'intervention participent à la sélection, la construction des savoirs et l'évaluation des apprenants.

Sur les lieux de stage, en s'appuyant sur les activités de soins offertes, les professionnels accueillant les apprenants :

- ⇒ proposent des situations individuelles d'apprentissage en situation réelle,
- ⇒ suscitent le questionnement, l'auto évaluation et l'analyse des pratiques,
- ⇒ incitent à la prise d'initiatives et de responsabilité selon le niveau de formation
- ⇒ accompagnent l'apprenant dans la construction de son parcours de professionnalisation, le développement de ses compétences ainsi que la construction de son identité professionnelle et de son projet professionnel,
- ⇒ évaluent les acquis et suivent la progression de l'apprenant.

¹¹ ALTET Marguerite (2004), *L'analyse de pratique*, Education permanente n°160, mars 2004, p.107-108

¹² Ibid

Impliqués dans le projet pédagogique de l'IFP et sa démarche qualité, ils se mobilisent pour appréhender les évolutions des dispositifs de formation et s'inscrivent dans une dynamique tutorale propice pour l'apprentissage en situation des apprenants.

L'IFP est, pour eux, une ressource en termes de formation pédagogique mais également de maintien des informations relatives à la formation des apprenants.

Ils travaillent en étroite collaboration avec les formateurs de l'institut tant sur le plan de l'accompagnement des étudiants dans le développement de leurs compétences, de leur identité professionnelle et leur réflexivité, que dans l'évaluation des apprentissages cliniques, de recherche et d'analyse des situations de soins.

5. Devenir professionnel soignant

Devenir un professionnel soignant c'est avant tout se destiner à prodiguer des soins infirmiers ou à collaborer à ces soins pour les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture. Ainsi, le soin infirmier est pour nous : « *Une réponse à un besoin ou une attente du malade, un acte accompli en vue de lutter contre la maladie ou les perturbations qu'elle provoque. Il se fonde sur les lois qui président à la santé avec laquelle ils se confondent car ils sont en réalité de même nature, qu'ils s'adressent aux bien-portants ou aux malades...Les soins infirmiers prennent en compte, non pas l'organe atteint ou la maladie isolée, mais l'ensemble des problèmes posés par une atteinte fonctionnelle ou une détresse physique ou psychologique qui frappe une personne et sa famille* ». ¹³

Il s'agit donc pour nous d'accompagner **une personne singulière dans son histoire de vie**.

Ainsi la mise en œuvre des soins infirmiers procède de « *l'analyse, l'organisation, la réalisation de soins infirmiers et leur évaluation, la contribution au recueil de données cliniques et épidémiologiques et à la participation à des actions de prévention, de dépistage et d'éducation pour la santé* » ¹⁴. Elle revêt les dimensions : curatives, préventives, palliatives, de maintenance et de réhabilitation qui nécessitent des compétences professionnelles s'appuyant entre autres sur des qualités techniques et relationnelles. Les soins infirmiers s'organisent autour de deux axes : **le rôle propre** et **le rôle sur prescription** tels que définis dans le Code de la Santé Publique. L'infirmier travaille en inter-professionnalité et en collaboration avec plus particulièrement des aides-soignants et les auxiliaires de puériculture qui sont sous sa responsabilité dans l'accompagnement des personnes soignées.

Pour ce faire, l'apprenant doit devenir un professionnel qui va s'inscrire tout au long de sa formation dans un parcours de professionnalisation. La professionnalisation doit permettre à l'apprenant de devenir « *un praticien autonome, responsable et réflexif, c'est-à-dire un professionnel capable d'analyser toutes les situations de santé, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seul ou en équipe pluri professionnelle* » ¹⁵.

Ainsi la formation doit lui permettre de **se construire en temps que professionnel** c'est-à-dire selon Jean Guichard ¹⁶ procéder à « *la construction de soi, de son identité en faisant appel à des facteurs, à*

¹³ Nightingale F., in note *Nursing*, cité par M-F Collière dans *Promouvoir la vie*, Ed Elsevier Masson 1998

¹⁴ Articles R.4311-1 à R.4311-15 du Code de la santé publique

¹⁵ Ibid

¹⁶ GUICHARD J., responsable de l'équipe de psychologie de l'orientation du centre de recherche sur le travail et le développement de l'insertion professionnelle, 2007.

des processus sociaux et individuels » et de **développer des compétences** grâce à « des interactions entre les aptitudes, les expériences, les formations et les attitudes permettant de comprendre les situations de travail, puis de juger, de décider et d'agir ». ¹⁷

Aussi, la professionnalisation passe par quatre opérations ¹⁸ :

- **La connaissance empirique** qui se développe par l'expérience face aux situations professionnelles rencontrées et au savoir-faire
- **La connaissance intellectuelle** qui permet de nommer ses propres actes et de manier avec pertinence les concepts propres à la profession
- **La connaissance rationnelle** qui s'appuie sur le raisonnement professionnel et ses conséquences
- **La connaissance responsable** qui permet de décider et d'agir en connaissance de cause

Elle nécessite un accompagnement permettant à l'apprenant de :

- construire son **projet professionnel** par la mise en perspective de sa personnalité, ses centres d'intérêts, sa motivation avec ses connaissances et compétences et le marché de l'emploi
- développer **les compétences professionnelles** nécessaires à la prise en charge globale de la personne soignée et de son entourage, au travail en équipe et ce quelque soit le lieu d'exercice
- s'engager dans un **processus de professionnalisation** visant l'amélioration constante de la qualité et de la sécurité des soins
- acquérir le **sens des responsabilités** dans le respect de la personne soignée, de son entourage et des partenaires de soins
- développer la **réflexion éthique** et les **valeurs professionnelles** comme enjeu fondamental pour orienter la pratique soignante.

Elle vise la qualification de **professionnels polyvalents, responsables, autonomes engagés dans un processus réflexif et possédant des capacités d'adaptation** pour :

- travailler en interdisciplinarité dans une équipe de soins
- répondre aux besoins de santé de la population
- se former et rechercher les ressources au développement des compétences tout au long de la vie professionnelle
- porter des valeurs et une réflexion éthique permettant un positionnement professionnel
- former, accompagner les nouveaux professionnels, les pairs et les stagiaires
- participer à la recherche et à l'évaluation des pratiques professionnelles dans l'objectif constant d'améliorer la qualité et la sécurité des soins.

6. Nos options pédagogiques

Nos options pédagogiques s'appuient sur une ambition de former des professionnels compétents, capables de s'adapter et de participer à l'évolution des contextes de travail dans une logique d'évolution des métiers et des formations et plus spécifiquement d'universitarisation pour les infirmiers. Ainsi nous avons choisi de développer certains axes de façon plus spécifique.

¹⁷ MONTESINOS A., *La compétence professionnelle de l'infirmière*, Objectifs Soins, N°50, 1997

¹⁸ BOULA JG, *Comment renforcer le processus de professionnalisation dans la pratique soignante ?*, Fondation Gènevoise pour la Formation et la Recherche Médicale, Edité par Aldo Campana, 27-9-2017

➤ **Développer la connaissance de soi**

Ce qui implique la formation et l'accompagnement :

Au questionnement éthique s'appuyant sur des valeurs humanistes pour faciliter le positionnement de l'apprenant dans son rôle et ses responsabilités professionnelles,

A la réflexivité pour comprendre pourquoi et comment « j'agis » dans les situations de soins rencontrées, faire évoluer sa pratique professionnelle, argumenter ses choix, se positionner et donner du sens à ses actes,

A l'analyse de son vécu de stage pour apprendre à reconnaître ses émotions et à les utiliser avec distance professionnelle et faire évoluer ses représentations du métier.

➤ **S'approprier la démarche de raisonnement clinique et la démarche de recherche en soin**

Il s'agit de former les apprenants tout au long de leur parcours et de façon progressive :

Au raisonnement clinique par l'utilisation du modèle « tri focal » et la réalisation progressive de projets de soins s'appuyant sur un recueil de données exhaustif, une analyse pertinente et des connaissances solides afin de garantir une prise en soin de qualité en toute sécurité.¹⁹

A la démarche de recherche pour rédiger un travail écrit de fin d'étude de niveau licence permettant de s'inscrire dans le processus LMD, d'être formé à la recherche en soins infirmiers et participer à l'évolution des pratiques et à la construction d'un savoir scientifique.²⁰

➤ **Développer l'implication en matière de santé publique**

Les évolutions en matière de santé publique et plus spécifiquement le développement de la prévention primaire au niveau national mais également de la sécurité des soins, nous ont conduits à développer la formation :

A la démarche d'éducation pour la santé et d'éducation thérapeutique

- Par la formation à l'éducation thérapeutique de 40 heures de niveau 1, permettant l'obtention d'un certificat et l'intégration dès l'obtention du DEI dans des programmes d'éducation pour la santé
- Par l'implication forte dans des actions de prévention primaire et plus spécifiquement dans le service sanitaire dans le but d'intégrer la dimension interdisciplinaire et de maîtriser le processus menant à la réalisation d'actions de prévention concrètes auprès d'un public visé
- Par la sensibilisation à la démarche d'éducation pour la santé intégrant la participation des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture

A la démarche qualité et de sécurité des soins, la démarche qualité et la culture du risque font partie intégrante du projet de l'IFP auquel les apprenants sont associés entre autres dans le COPIL qualité.

¹⁹ Les aides-soignants et auxiliaires de puéricultures participent à la mise en œuvre des projets de soins

²⁰ Les aides-soignants et auxiliaires de puériculture réalise une analyse d'une situation relationnelle

Lors des stages, une impulsion forte est donnée à l'accompagnement à la déclaration des événements indésirables et à leur analyse avec les professionnels de stage.

➤ **Développer les compétences par l'approche par situations professionnelles**

L'analyse de situations professionnelles contribue à l'acquisition des compétences par la mobilisation des connaissances, des savoir-faire en situation et des concepts permettant à l'apprenant une progression en trois paliers d'apprentissage : comprendre, agir, transférer.

Par l'analyse de la pratique professionnelle dès le début de sa formation et tout au long de celle-ci, chaque apprenant sera mis en situation d'analyser sa pratique professionnelle accompagné d'un point de vue méthodologique et de son vécu. Grâce à l'interaction de groupe avec ses pairs, il sera en situation de donner sens à sa pratique et de mobiliser ses différents savoirs.

Par la formation par la simulation en santé, l'utilisation de cette méthode permet d'appréhender les situations de soins dans une réalité virtuelle et donc de mettre l'étudiant en situation et en capacité d'analyser sa pratique pour développer progressivement ses compétences et dépasser la simple reproduction de tâches.

Par l'apprentissage par situations emblématiques ou prévalentes en stage et dans les UI²¹ à l'IFP²², les situations professionnelles identifiées et étudiées permettent à l'apprenant de faire référence à un ensemble de ressources qu'il peut mobiliser afin de traiter une situation avec « succès » ce qui contribue à l'apprentissage en trois paliers et ainsi à transposer ses acquis dans des situations nouvelles.

➤ **Préparer à la vie professionnelle et à ses évolutions**

L'importance que nous accordons à préparer nos étudiants et élèves à la vie professionnelle et à ses évolutions nous amène à proposer un certain nombre d'activités contributives à cet objectif :

- L'implication progressive de l'apprenant dans la **construction de son parcours de stage** pour l'aider dans sa professionnalisation,
- **L'ouverture vers des stages à l'international** et plus particulièrement en Europe pour développer la mobilité professionnelle et la découverte d'autres systèmes et besoins en matière de santé,
- **La participation des apprenants à des conférences** dédiées à des professionnels en exercice (ex : hygiène, soins palliatifs, etc) mais également **aux forums, salons et portes ouvertes**,
- **Le développement de l'inter professionnalité pour la collaboration IDE/AS/AP et l'ouverture vers la collaboration avec les métiers du social** (DEAES²³), ainsi qu'avec les différents acteurs des professions de santé, en mettant en place des activités pédagogiques interdisciplinaires : travaux dirigés, analyse de pratiques, cours magistraux, actions de prévention pour la santé...,

²¹ Unités d'intégration

²² Les AS/AP travaillent à partir de situations de soins dans les différents modules

²³ Diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social

- **La construction du projet professionnel** et l'accompagnement à la réalisation du stage de fin de formation en lien avec le projet professionnel mais aussi l'accompagnement à l'embauche et à la prise de poste,
- **La sensibilisation à la formation tout au long de la vie** par l'importance accordée à l'actualisation permanente des connaissances et des compétences,
- **L'engagement dans la vie étudiante** par la participation à la vie de l'association des étudiants (BDE²⁴ « CRESIH ») et aux manifestations étudiantes dans la ville, aux réunions relatives à la vie à l'IFP (section vie étudiante, Copil qualité,...) et en développant un dispositif d'accueil comme levier d'accompagnement par les pairs.

7. Notre dispositif pédagogique

Ainsi, à partir des référentiels de formation et de certification, de nos valeurs et conceptions et de nos orientations spécifiques, nous avons structuré nos dispositifs de formation en quatre axes.

- **La construction progressive des compétences professionnelles comme donnée structurelle de la formation**

Une approche transversale

Notre pédagogie par l'approche par compétence induit une organisation transversale de la formation. La transversalité est entendue comme un regroupement de plusieurs domaines de connaissances tant dans l'apprentissage des apprenants que dans l'organisation pédagogique. La transversalité cible la progression des apprentissages au-delà des contenus enseignés à l'IFP référencés dans le référentiel de formation, mais également les apprentissages réalisés en stage et la coopération interprofessionnelle.

Notre pédagogie est donc active, c'est-à-dire qu'elle :

- s'ancre dans un contexte réel et actuel qui fait sens
- offre un large éventail de ressources
- mobilise des compétences
- s'appuie sur des interactions entre les différents partenaires de la relation pédagogique
- conduit à la construction de productions concrètes et significatives (ex : démarche d'éducation, de prévention)
- permet l'enrichissement des compétences et des connaissances

Cette pédagogie déclinée en transversale sur l'ensemble de la formation permet de :

- concevoir l'intégration des savoirs dans un curriculum de formation permettant la professionnalisation de l'apprenant sur la durée de sa formation
- sortir d'une logique de contenus séquencés
- favoriser le travail inter-promotions, inter-filières
- consolider la collaboration avec les professionnels de terrains
- développer des outils communs

²⁴ Bureau des étudiants

- mutualiser les compétences (sortir d'une logique de juxtaposition)

L'organisation pédagogique est structurée autour de deux approches :

- *Une approche par compétence en lien avec les unités d'enseignement*²⁵ permettant les liens entre les UE et UI d'une même compétence
- *Une approche contextuelle* en lien avec l'organisation et l'articulation du référentiel de formation afin, par année de formation, de définir les impératifs organisationnels, d'anticiper et d'optimiser la cohérence pédagogique

Les UI sont envisagées comme la colonne vertébrale du processus de formation. Chaque semestre, une UI est positionnée en position transversale. Les UI permettent de structurer et de formaliser les trois étapes du processus de formation que sont : comprendre, agir et transférer. Ainsi, elles mettent en évidence les liens entre les différents éléments de contenu des UE²⁶ sur plusieurs semestres. Elles sont organisées autour de situations emblématiques représentatives du métier.

Une alternance intégrative

L'apprenant est en situation de construire son parcours de professionnalisation par des temps de formation théorique et des temps de formation clinique sur les terrains de stage, réalisés dans une alternance dite intégrative. Cette alternance vise la construction des compétences professionnelles du futur infirmier, aide-soignant et auxiliaire de puériculture en développant la curiosité, la découverte, le questionnement, la prise de responsabilité, d'initiatives et l'autonomie.

L'articulation se fait autour de l'appropriation de savoirs, de savoir-faire méthodologiques, techniques et relationnels en intégrant la recherche, l'analyse de situation, la réflexivité, l'auto évaluation et le travail personnel.

Pour cela nous favorisons les coordinations entre l'IFP et les lieux de stage en :

- organisant des temps de préparation, exploitation de stage, des retours à l'IFP/ou des temps sur les lieux de stage pour permettre l'analyse de pratiques en collaboration avec les tuteurs de stage,
- formalisant un parcours de stage réalisé avec l'apprenant prenant en compte la progression dans l'acquisition des compétences et des activités de soins,
- accompagnant l'étudiant infirmier dans l'utilisation de son PORTFOLIO et l'élève aide-soignant et auxiliaire de puériculture de son « classeur de stage » comme outil de progression et d'auto évaluation,
- proposant des temps de régulation, d'encadrement clinique et de d'accompagnement au raisonnement clinique réalisés en collaboration avec les tuteurs de stage.

Nous articulons les enseignements à l'IFP autour de situations de soins emblématiques et apprenantes proposées ou rencontrées durant les stages, permettant à l'apprenant de construire son savoir par le questionnement, la recherche et la confrontation, afin de favoriser le transfert et ainsi la construction des compétences en situation.

Les stages choisis en regard des objectifs d'acquisition des compétences, d'une durée de quatre semaines pour les aides-soignants et auxiliaire de puériculture, de cinq semaines en début de formation pour les infirmières puis de dix semaines, permettent la construction progressive des compétences en mettant l'apprenant d'abord en situation de comprendre puis d'agir pour enfin transférer dans les situations de soins rencontrées et de plus en plus complexes.

²⁵ Il s'agit de modules pour les AS/AP

²⁶ Unités d'enseignement

Le stage de fin de formation²⁷ est laissé au libre de choix de l'apprenant et lui permet soit de préparer son entrée dans la vie professionnelle, soit de découvrir ou d'approfondir un domaine encore peu connu de lui ou de consolider une compétence en cours d'acquisition.

➤ **Le suivi pédagogique comme temps de construction du parcours de professionnalisation**

Réalisé dans des temps de rencontre entre l'apprenant et le formateur qui le suivra tout au long de sa formation, il permet une réflexion sur les pratiques et la construction du parcours de professionnalisation.

Les formateurs accompagnent les apprenants dans :

- la clarification de leurs projets,
- le développement de l'auto-analyse et de l'auto évaluation,
- la mesure de leurs acquis et du chemin à parcourir,
- l'identification de leurs modes d'apprentissage et les ressources à mobiliser,
- la prise de conscience de leur niveau de responsabilité et les conséquences le cas échéant de leurs insuffisances en situation de soins,
- le sens de l'apprentissage dans une perspective professionnelle.

➤ **L'individualisation des parcours comme levier de la réussite**

L'IFP accueille une diversité de publics tant au niveau de leur profil, âge, parcours scolaire voire professionnel antérieur. Chaque apprenant, même s'il doit répondre aux exigences réglementaires de sa formation, est inscrit dans un parcours individuel de formation.

- **Chaque apprenant co-construit son parcours de stage** avec son formateur référent de suivi pédagogique. Ce parcours est évolutif tout au long de sa formation au regard de son propre rythme dans l'acquisition des compétences professionnelles.
- **Un parcours spécifique est élaboré pour les apprenants bénéficiant d'une dispense de scolarité.** Ainsi les AS/AP entrant en formation infirmière bénéficient lors du 1^{er} semestre d'un accompagnement personnalisé en termes de méthodologie de travail, de préparation à la posture de stagiaire et de consolidation d'aptitudes numériques, informatiques, etc.
- **Un accompagnement pédagogique renforcé et individualisé pour les apprenants en difficultés,** à partir de l'identification des difficultés identifiées avec l'étudiant ; un accompagnement spécifique pouvant faire l'objet d'un contrat pédagogique est négocié avec l'étudiant.

➤ **L'évaluation dans une perspective de professionnalisation**

Elle se réalise **tout au long de la formation** et favorise l'analyse et l'auto évaluation. Elle permet à l'apprenant de mesurer sa progression, le développement de ses compétences et d'orienter son parcours au regard de cette analyse.

Elle est d'une part centrée sur l'appropriation des différents savoirs constitutifs et contributifs aux compétences infirmières, aides-soignantes et auxiliaires de puériculture, et d'autre part sur l'intégration de la compétence et sa transférabilité.

²⁷ Dernier stage pour les AS/AP et stage 6a pour les IDE

Elle est contextualisée, critériée et porte sur les capacités à s'auto-évaluer, analyser des situations de soins, développer et acquérir les compétences indispensables au métier ainsi que les activités de soins s'y rapportant.

Les modalités d'évaluation sont variées : travaux de groupe, individuels, écrits, oraux, pratiques, cliniques et permettent de conjuguer l'obtention de crédits européens (pour les étudiants infirmiers) et l'acquisition des compétences constitutives du métier.

Conclusion

Ce projet pédagogique, réalisé 9 ans après la réforme des études infirmières, répond à la maturité prise par l'équipe au regard des évolutions impulsées, et plus spécifiquement l'approche par compétence. Bien évidemment il évoluera avec le temps pour répondre aux évolutions tant dans le domaine de la formation que de la santé.

Il nous a permis de réinterroger nos pratiques pédagogiques et de les faire évoluer, impulsant une dynamique de pédagogie de la réussite.

Par ailleurs, il a pour ambition de former des professionnels compétents, engagés dans une perspective d'évolution constante de la qualité des soins, de la profession et de la formation.

Ce projet nous accompagne également dans nos choix pédagogiques et nos axes de développement en intégrant la diversification d'accès aux diplômes, la poursuite de l'universitarisation de la formation infirmière. Il prend en compte le profil de nos apprenants et nous oriente vers plus de diversification dans les méthodes pédagogiques, le développement des outils numériques et de la formation par e-Learning entre autre.

Notre institut de formation, toujours soucieux de former des personnes compétentes, sachant répondre aux besoins sanitaires, développe sa formation en s'inscrivant dans les politiques régionales et nationales tout en restant sensibilisé aux besoins locaux. Il intègre une volonté forte de renforcer notre partenariat avec nos partenaires de stage.

Enfin, notre perspective d'ouverture internationale est pour nous l'opportunité de préparer à la mobilité professionnelle apportant une richesse à la formation de nos apprenants.

Bibliographie

Ouvrages et revues :

ALTET Marguerite, *L'analyse de pratique*, Education permanente n°160, mars 2004, pages 107 à 108.

BOULA JG, *Comment renforcer le processus de professionnalisation dans la pratique soignante ?*, Fondation Génevoise pour la Formation et la Recherche Médicale, Edité par Aldo Campana, 27-9-2017

BROCH M.H., *Travailler en équipe un projet pédagogique*, Erasme, 2004, 218 pages

FABRE M., *Situations-problèmes et savoirs scolaires*, Paris, PUF-1999, 256 pages

HOUSSAYE J., *La pédagogie : une encyclopédie pour aujourd'hui*, esf éditeur, 1993, 228 pages

LE BOTERF G., *Construire les compétences individuelles et collectives*, EYROLLES Editions d'Organisation, quatrième édition, 2008, 271 pages

MONTESINOS André, *La compétence professionnelle de l'infirmière*, Objectifs Soins, N°50, 1997, pages 12 à 16

NIGHTINGALE F., *in note Nursing*, cité par M-F Collière dans *Promouvoir la vie*, Ed Elsevier Masson, 1998

WITORSKI R., ouvrage coordonné par *Formation, Travail et professionnalisation*, Ed L'Harmattan, 2005

ZARIFIAN P., *Le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, Ed PUF, 2006

Divers :

PERRENOUD P., *Articulation théorie-pratique et formation de praticiens réflexifs en alternance*, texte d'une intervention dans le cadre du colloque « Alternance et complexité en formation », Bordeaux, 16-18 mars 2000

Webographie :

MERIEU P., *Penser l'éducation et la formation*, <http://www.merieu.com/dictionnaire/htm>

Textes législatifs :

Articles R. 4311-1 à R.4311-15 du Code de la santé publique

Arrêté du 31 juillet 2009 modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier

Arrêté du 22 octobre 2005 modifié relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant

Arrêté du 16 janvier 2006 modifié relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture