

PROJET INSTITUT 2025/2028

Notre engagement collectif :
orienter, accompagner, professionnaliser
ensemble les futurs soignants de demain

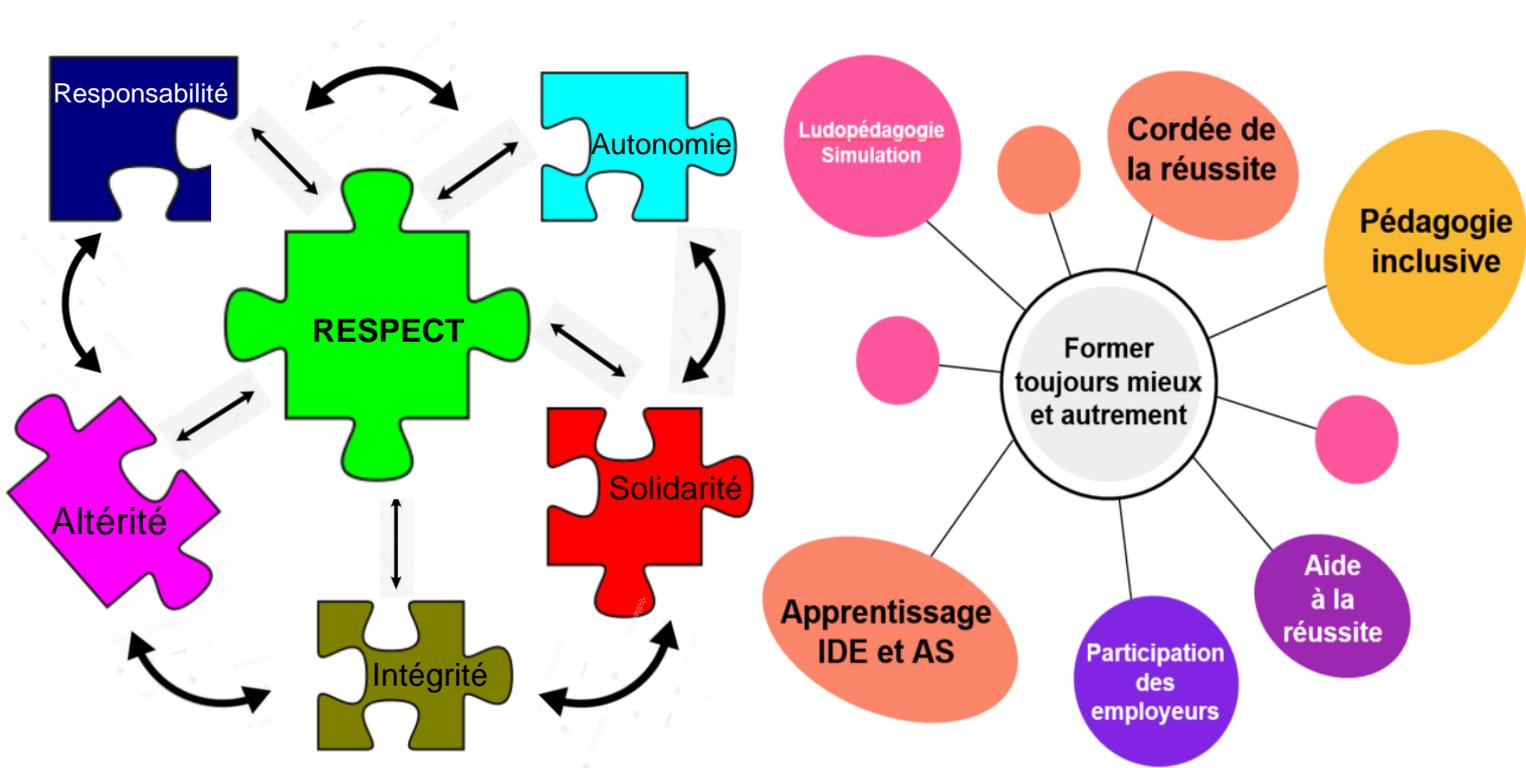


Table des matières

INTRODUCTION	5
Evaluation du projet institut 2020/25	6
1.LE CONTEXTE : de l'analyse stratégique à l'opérationnalité	10
1.1 Les démarches de partenariat et de réseaux interprofessionnels.	12
1.2 Le positionnement de l'institut dans l'environnement territorial au regard des besoins de la population et des professionnels formés.	15
1.3 La Participation et rencontre avec les directions des soins hors établissement support	21
1.4 Le Partenariat France Travail et mission locale de Clermont,.....	22
1.5 Les Hauts de France Santé territoriale : diagnostic et réalité de terrain, qui explique les besoins grandissants de professionnels de santé.....	23
1.6 Former des professionnels de santé : un enjeu lié à l'état de santé des territoires	28
1.7 Le développement de l'apprentissage	33
1.8 La formation des infirmiers et des aides-soignants, une formation clinique et théorique en alternance par les pairs, une plus-value.	36
Conclusion	39
2.L'INSTITUT DE FORMATION « Lucien Flourey » AU CŒUR D'UN EPSM	40
2.1 L'institut de formation toute une histoire, d'hier à aujourd'hui vers demain.	40
2.2 Un institut performant, deux formations, un projet commun.....	41
2.3 Les Missions des instituts et fonction des permanents	42
2.4 Un engagement fort et reconnu, dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques	44

3.LES VALEURS INSTITUTIONNELLES, FONDEMENTS DU PROJET D'INSTITUT.....	50
4.LE PROJET DE FORMATION INITIALE IFAS /IFSI, NOTRE CŒUR DE METIER.....	57
4.1 Une inscription volontariste dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales (CPRDFOP Hauts de France 2022/2028)	57
4.2 Une démarche d'accessibilité pour tous « le Tout à tous » au service de l'inclusivité et de la réussite	61
4.2.1 L'aide à la réussite	62
4.2.2 Le handicap invisible, notre engagement vers et pour l'inclusion	64
4.3 La formation, une ingénierie pédagogique basée sur des courants et méthodes partagés.....	66
4.3.1 Les courants pédagogiques utilisés	67
4.3.2 Les méthodes pédagogiques	69
4.3.3 L'accompagnement spécifique des apprenants	72
5.2025/2028 : LES AXES A POURSUIVRE / A RENFORCER (formation théorique/ formation clinique)	75
5.1 La formation théorique à l'institut	75
5.2 Pour une formation clinique réussie, une préparation et un retour de stage organisés.....	82
6.AXES A DEVELOPPER	85
7.LES AUTRES PROJETS DES PROCESSUS SUPPORTS	93
7.1 Le projet managérial.....	93
7.2 Le projet administratif et financier	97
7.3 Le projet logistique	99
7.4 Le projet formation continue	102
7.5 Conclusion	104

INTRODUCTION

Le projet d'institut :

Est le projet de l'établissement Institut de Formation Infirmière et Aide-Soignante « Lucien Flourey » de Clermont.

A vocation à être une annexe du projet d'établissement du Centre Hospitalier Isarien, et s'appuie également sur le projet d'établissement de L'EPSM de l'OISE 2023/28 en faisant le lien avec certains axes de celui-ci, notamment l'axe 1 "promouvoir le bien être mental" et l'axe 3 "améliorer les conditions de vie et d'inclusion sociale".

Repose sur une vision prospective qui s'attache à analyser la situation actuelle de l'institut, le bilan des années passées et du précédent projet ainsi que les évolutions futures de son environnement dans le cadre national, régional et territorial. Il sera très certainement amené à être révisé au terme de l'échéance de 2028 en lien avec la réingénierie de formation infirmière à venir et le changement de direction de l'institut.

De ce fait, le projet d'institut précédent en 2025 est révisé de façon minimale, en tenant compte de la projection possible à la date de rédaction de ce projet en 2025

La vocation du projet d'institut est :

De définir les objectifs généraux de l'institut pour les années à venir.

De rassembler les divers projets structurants en cours, dans le but de favoriser la lisibilité des actions menées et de mettre en avant les connexions entre ces divers projets.

De préciser les orientations générales et spécifiques afin de pouvoir définir les projets à mettre en œuvre.

La mise à jour du projet d'institut s'inclut dans la dynamique d'amélioration continue portée par l'ensemble de l'équipe de l'institut Lucien Flourey de Clermont.

Cette révision s'appuie en grande partie sur l'évaluation du projet 2020-2025, puis sur l'analyse du contexte national, régional et territorial tant dans le domaine de la Santé que de la formation et des besoins en matière de professionnels.

Evaluation du projet institut 2020/25

Grace à la tenue annuelle d'un tableau de Gantt du suivi des actions il a été possible de faire la synthèse ci-dessous

SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION DU PROJET D'INSTITUT 2020 - 2025			
Projet / Processus	Actions réalisées	Actions en cours	Actions à prévoir / NR
Global = 111	102	1	6 + 2 abandonnées
Projet Qualité	2		
Projet de formation initiale	9		1 (abandonnée pas de financement)
- Processus théorique clinique	29		1
- Processus finalisation	7		
Projet managérial			
- Transformation de l'organisation	14		
- Développement des compétences	2	1	
- Améliorer la QVT	5		1
Projet administratif et financier	9		1
Projet logistique	1		
- Sécurité des biens	3		
- Achat approvisionnement	4		
- Politique environnementale	4		3 (en lien avec le CHI)
Projet de formation continue	13		1 (abandonnées pas de demande)

Une grande majorité des actions (102/111) en lien avec le projet d'institut 2020 - 2025 ont pu être réalisées. La liste ci-dessous n'est pas exhaustive. Vous pourrez retrouver en annexe l'ensemble des actions identifiées et l'état d'avancement par année permettant d'identifier les actions réalisées (R), celles en cours (C) et celles à prévoir (P) pour les années à venir.

Vous trouverez ci-dessous des exemples d'actions issues du projet précédent :

Parcours cordée de la réussite en lien avec 2 lycées du territoire (R)

Journée découverte IFSI IFAS (R)

Portes ouvertes virtuelles à partir d'une vidéo réalisée avec des étudiants (R)

Déploiement de l'apprentissage (R)

Rédaction d'une politique de mail (R)

Analyse de pratique professionnelle de formateurs (C)

Politique environnementale (lien direct avec le CHI) (P)

Valorisation des achats (P)

Réajustement de la formation selon le nouveau référentiel (P)

En conclusion de ce bilan très positif, il est à noter que :

Notre projection collective il y a 5 ans était réaliste,

Les équipes de l'institut ont bien travaillé et se sont bien investis dans le changement, ce qui est un témoin de l'agilité de notre organisation

Nous avons d'ailleurs anticipé d'autres actions au fil de l'eau qui nous permettent collectivement de nous projeter sereinement dans le réajustement de celui-ci et le référentiel de formation 2025 pour la formation infirmière pour une mise en œuvre en septembre 2026.

Le projet d'institut 2025/2028 est

- **Réalisé** par la direction pour la partie contexte et analyse, et le fruit d'un travail de groupe de l'équipe pédagogique, animé par la direction de l'institut, lors d'une journée de séminaire. Sa finalisation est une démarche prospective, stratégique et participative.
- **Centré sur la personne soignée / ou usager de la santé**, en ayant pour ambition de permettre aux étudiants d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour devenir des professionnels débutants délivrant des soins sécurisés et de qualité aux personnes pris en charge.

Le projet d'institut 2025/2028 pour objectifs de :

- Décliner la vision stratégique et les politiques à mener pour l'année à venir et au-delà pour les 3 années à venir (dans le cadre des référentiels de 2009(pour l'instant) pour la formation IDE et de 2021 pour la formation AS), ce qui nécessite des choix pour lesquels des plans d'actions seront menés.
- Prévoir les améliorations ou évolutions à venir, en s'appuyant sur les forces actuelles.

Chacun des sous projets déclinés ci-dessous sont parties prenantes du projet global de l'institut :

- Un projet de formation initiale de l'institut (IFSI / IFAS) prospectif et réactualisé
- Un projet qualité gestion des risques (porté par le copil déjà existant) qui au-delà des processus cœur de métier développe les processus supports par le biais du :
 - Projet managérial
 - Projet administratif et financier
 - Projet logistique
 - Projet de formation continue

Les connexions et interactions entre ces différents axes et projets sont portées par le même objectif d'amélioration continue pour une formation sécurisée et de qualité , pour les étudiants¹ dans le respect des référentiels de formation actuels et à venir.

Un tableau de Gantt de projection des actions sera réalisé et ce afin que l'avancée du projet puisse être suivie et ainsi pilotée au plus près de la réalité du réalisé. Il sera présenté en ICOGI chaque année.

En 2025

Seuls les contextes et le projet de formation initiale sont complétés et réactualisés, et cette réactualisation étant utile dans le cadre de la demande d'agrément. Les autres sous projets vont se poursuivre en l'état ou avec un minimum de réajustement en attente des changements à venir en 2025/26.

¹ Lire partout "étudiants et élèves"

L'élaboration du projet d'institut 2025-2028 s'appuie sur :

- Le contexte européen des formations sanitaires supérieures et les perspectives connues à ce jour en France
- Le contexte national (projet stratégique HAS) et régional (PRS) en matière de santé et d'enseignement supérieur
- Les perspectives connues sur l'évolution du monde de la santé, la démocratie sanitaire et notamment sur le plan territorial Région et Oise
- Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP 2022-2028)
- Le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI 2022-2028)
- La Loi Orientation Réussite Étudiant (ORE), la démocratie étudiante
- L'évolution des référentiels de formation et le contexte universitaire
- Le contexte territorial et institutionnel (PRS Hauts de France, déclinaison territoriale dans l'Oise, ...)
- Le contexte générationnel et les compétences psychosociales des étudiants et élèves
- En matière de pédagogie sur les neurosciences, la ludo pédagogie ...
- Le développement du numérique pédagogique (simulation, TICE, formation au numérique, etc.) et perspectives de l'IA en formation
- Les conseils de perfectionnement réalisés depuis 2018
- Les attentes des cliniciens des stages , des employeurs et des usagers
- Les enquêtes de satisfaction des étudiants et élèves et autres professionnels en interne ou en externe
- Les bilans annuels des formations effectuées et leurs réajustements prévus
- Les attentes de l'équipe pédagogique, administrative et logistique

Nous avons l'opportunité de construire ensemble l'institut de demain, gageons que ce projet permettra de rendre encore plus efficient notre organisation pour accompagner toutes les personnes en formation dans leur processus de professionnalisation et optimiser la prise en charge des usagers du système de santé.

1. LE CONTEXTE : de l'analyse stratégique à l'opérationnalité

Bien connaître et identifier les contextes nationaux, régionaux et territoriaux et les parties prenantes nous permet de répondre aux mieux aux attendus et d'anticiper l'avenir.

Depuis plusieurs années, des mutations et des changements structurels sont engagés dans tous les secteurs de la formation sanitaire et sociale :

Régionalisation de la formation sanitaire et sociale dans le périmètre Hauts de France et l'équilibre territorial entre l'offre de formation et les besoins en emplois identifiés

Universitarisation des formations en santé pour nous dans les Hauts de France sud, quasi inexistante

Formation des paramédicaux par compétence (ESI et EAS depuis 2021)

Développement des parcours partiels et passerelles tant pour les EAS que les ESI (expérimentation PASS en cours et passerelle pour AS FPC) et de l'apprentissage infirmier et aide-soignant

Les organisations territoriales telles que les groupements hospitaliers de territoire (GHT), les communautés psychiatriques de territoire (CPT), les comités locaux de santé mentale (CLSM)

L'Etat définit les grandes orientations des formations sanitaires et sociales, notamment les programmes de formation, l'organisation des études, les modalités d'évaluation des étudiants et délivre les diplômes.

Cette dynamique est en pleine mouvance, vers plus de décloisonnement entre les formations des étudiants en santé pour une universitarisation commune, partagée et pour une délivrance des diplômes modifiée.

La mise en œuvre d'un futur référentiel de formation pour les études d'infirmiers est attendu pour l'année 2025 avec une mise en application progressive dès la rentrée 2026.

L'institut de Clermont s'inscrit dans une organisation régionale et territoriale avec les parties prenantes qui facilitent et cadrent son fonctionnement ou contrôlent son organisation sur le plan pédagogique

Conformément au Code de la santé publique, notamment les articles L. 4383-1 à 4 et R.4383-2 à 5, les Instituts de Formation sont sous la tutelle des Agences Régionales de Santé et des Conseils Régionaux. L'autorisation des instituts et écoles de formation est en effet délivrée pour une durée de 5 ans par le Président du Conseil régional, après avis du directeur général de l'Agence régionale de santé.

Le conseil régional des Hauts de France

fixe les orientations dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle 2022 – 2028 et du schéma régional des formations sanitaires et sociales (développement ci-dessous)

Est un partenaire essentiel en qualité de financeur, il impacte fortement l'organisation, la gestion et le projet des instituts.

Les compétences de la Région s'appliquent depuis la loi du 13 août 2004 :

- à la répartition des quotas et des capacités d'accueil entre les établissements de formation
- à l'autorisation de leur création et au fonctionnement des IFSI / IFAS
- à l'agrément de leur direction
- au financement des établissements publics et privés de formation

L'agence régionale de santé (ARS)

L'ARS constitue un interlocuteur de référence pour les Instituts de Formation de la Fonction Publique Hospitalière.

En application de l'article L. 1431-2 du Code de la Santé Publique, ce sont les ARS qui sont chargées du suivi pédagogique de toutes les formations préparatoires à des diplômes permettant d'exercer une profession de santé. A ce titre, elles sont compétentes pour exercer les missions suivantes :

- Assurer le contrôle et le suivi des programmes et de la qualité de la formation proposée dans chaque établissement ou institut de formation paramédicale ;
- Contrôler la mise en œuvre par les directeurs d'institut des modalités d'admission des étudiants dans les instituts de formation ;
- Participer aux jurys de délivrance des diplômes et de validation des acquis de l'expérience (DREETS)
- Présider les instances compétentes pour les orientations générales des instituts de formation. (ICOGI)

L'ARS, une interface entre les employeurs / terrains de stage et les instituts de Formation

Conformément aux ambitions du Ségur de la santé et du plan France Relance, l'ARS HAUTS-DE-FRANCE mène avec ses partenaires une politique volontariste en matière d'attractivité des professions de santé paramédicales, notamment celles d'infirmier et d'aide-soignant. Pour développer l'offre de stages, l'ARS soutient financièrement le recrutement de 7 coordinateurs de stage. Un coordinateur de stage est nommé pour l'OISE

Les Missions du coordinateur de stage, il

- Assure le lien permanent entre les besoins exprimés par les instituts de formation et l'ensemble des structures publiques, privées, hospitalières et ambulatoires en capacité de former les apprenants, dans le respect des impératifs d'encadrement et de qualité pédagogique.
- Est également une ressource dans la formalisation des documents relatifs à l'accueil d'étudiants, dans la mise en œuvre du nouveau référentiel de formation Aide-Soignant ainsi que dans le développement de l'apprentissage

Ainsi dans ce cadre contraint, l'institut Lucien FLOURY s'appuie sur des partenariats et évolue dans un environnement qu'il convient de connaître pour répondre au mieux aux besoins et à ses missions.

1.1 Les démarches de partenariat et de réseaux interprofessionnels.

Le positionnement de l'institut dans les démarches de partenariat et de réseaux interprofessionnels.

L'université Picardie Jules Verne (UPJV), un partenaire qui devrait devenir davantage impliqué pour la formation des étudiants en soins infirmiers.

Dans le cadre de l'universitarisation des études des infirmiers, les instituts de formation du bassin universitaire de l'UPJV sont liés par une convention dans le cadre d'un Groupement de coopération (GCS), déterminant les modalités de participation de l'université à la formation.

La convention est signée depuis décembre 2010 après le regroupement des IFSI au sein d'un groupement de coopération sanitaire (GCS IFSI Picardie). Cette convention a été renouvelée en janvier 2020 incluant l'intégration de l'IFSI de Berck dans le cadre du GHT CHU Amiens.

Quelques universitaires participent à des enseignements dans les U.E dites contributives mais l'engagement de l'université Picardie Jules Verne (UPJV) se situe à la marge, du fait des moyens limités de l'UPJV et de l'éloignement des instituts. **(A l'IFSI de Clermont un seul universitaire intervient dans le cadre de la formation, en sociologie/ anthropologie)**

Les formateurs des instituts de Picardie ont participé dès 2015 à des formations délivrées par l'UPJV, afin de stabiliser les savoirs dispensés en sciences humaines et sociales et des groupes de travail ont été débutés mais sans suite, de par la défaillance de pilotage par l'Université.

Ce travail de co construction va devoir se renforcer et une nouvelle convention devrait voir le jour en 2026.

Dans le cadre du GCS

Deux expériences positives depuis 2018

- **Le service sanitaire** regroupant les étudiants en santé est une expérience somme toute réussie tant organisationnelle que pluri professionnelle dès 2018/2019, et a démontré la possibilité de travailler ensemble, dans le respect de tous.
- De plus, dans le cadre de l'expérimentation **Parcours Accès Santé Spécifique**, l'écriture du projet et la mise en place de formations conjointes sur les 4 unités d'enseignements mineures, réalisées par des formateurs des instituts du GCS (**2 formateurs de l'IF de Clermont y participant**), a consolidé les liens instituts – université et démontrent les compétences pédagogiques des formateurs de nos instituts

En 2024/25

Un travail en commun de co-construction avec Simu santé est en cours.

Le programme innovant mutualisé pour apprentissage du numérique en santé (PRIMANS) pour une utilisation mutualisée , accessible et modulaire pour les étudiants en santé à partir de **septembre 2025** , dans le cadre de l'arrêté du 10 novembre 2022 relatif à la formation socle au numérique en santé des étudiants en santé .

Depuis la rentrée 2023 à l'IF de CLERMONT les modalités prescrites tant à l'IFAS qu'à l'IFSI sont déjà déployées pour former les apprenants aux bases utiles et prescrites du numérique en santé.

Un réseau partenarial essentiel à maintenir. Le travail de réseau dans le cadre du GCS, du CEFIEC, du GERACFAS et de la FHF et pas seulement

L'IF Lucien FLOURY est un membre actif du travail en réseau entre instituts du sud des Hauts-de-France en s'appuyant sur le périmètre du GCS, mais aussi dans le cadre des associations nationales CEFIEC et GERACFAS, et ponctuellement avec la FHF.

Dans le cadre du GCS, le travail commun pour

La tenue d'un stand au FORUM annuel à Amiens à MEGACITE en janvier et la réalisation d'une brochure commune de présentation pour tous les instituts

La sélection des étudiants infirmiers du groupement Hauts de France sud avec le pilotage de l'IFSI du CHU d'Amiens est aujourd'hui dans sa phase de routine de par l'investissement de tous les instituts (sélection FPC et Parcoursup)

Le conventionnement avec l'université et sa perspective de réajustements (voir ci-dessus)

Dans le cadre du CEFIEC (comité d'entente des formations infirmières et cadres)

La présidence du CEFIEC est assurée par la directrice de l'IF de Clermont, ce qui lui vaut

De participer à de nombreuses réunions régionales en représentation des instituts du sud de la région tant auprès de la région, que de l'ARS ou de la FHF

Ainsi dans le cadre du service sanitaire, elle participe activement à la cellule académique ainsi qu'au comité de pilotage régional ARS HAUTS-DE-FRANCE depuis 2018.

Inscription dans les groupes de travail proposés par le CR, l'ARS et la FHF des Hauts-de-France sur divers sujets

Investissement dans la réalisation du dossier CHU/ UPJV/IF et l'opérationnalité pour l'expérimentation PASS.

D'animer le réseau des directeurs d'IFSI et d'organiser des CER avec les élus formateurs et étudiants (commission étudiante).

- Les réunions organisées permettent un lien fort entre les instituts du sud des Hauts-de-France de mutualiser, de partager les expériences et de construire ensemble des stratégies communes et partagées, pour plus d'équité pour les étudiants sur l'ensemble de ce territoire.
- Une journée de formation annuelle et pour tous les formateurs est organisée sur des thèmes tels que les handicaps invisibles, les ECOS, les compétences psychosociales

Le prochain départ en retraite de la directrice des soins de l'IF induira un changement de présidence du CEFIEC PICARDIE.

Dans le cadre du GERACFAS, qui réunit les IFAS de l'ensemble de la région Hauts-de-France est aussi un point fort pour le partage et la mutualisation des innovations pédagogiques.

La dynamique insufflée en terme de collaboration, de réseau, de partage d'expérience et d'information est essentielle et il apparaît nécessaire de maintenir les liens initiés afin de poursuivre l'élan impulsé avec tous les instituts.

1.2 Le positionnement de l'institut dans l'environnement territorial au regard des besoins de la population et des professionnels formés.

Le positionnement de l'institut dans l'environnement territorial au regard des besoins de la population et des professionnels formés.

Un rayonnement de l'IF qui s'étend au-delà des territoires de proximité

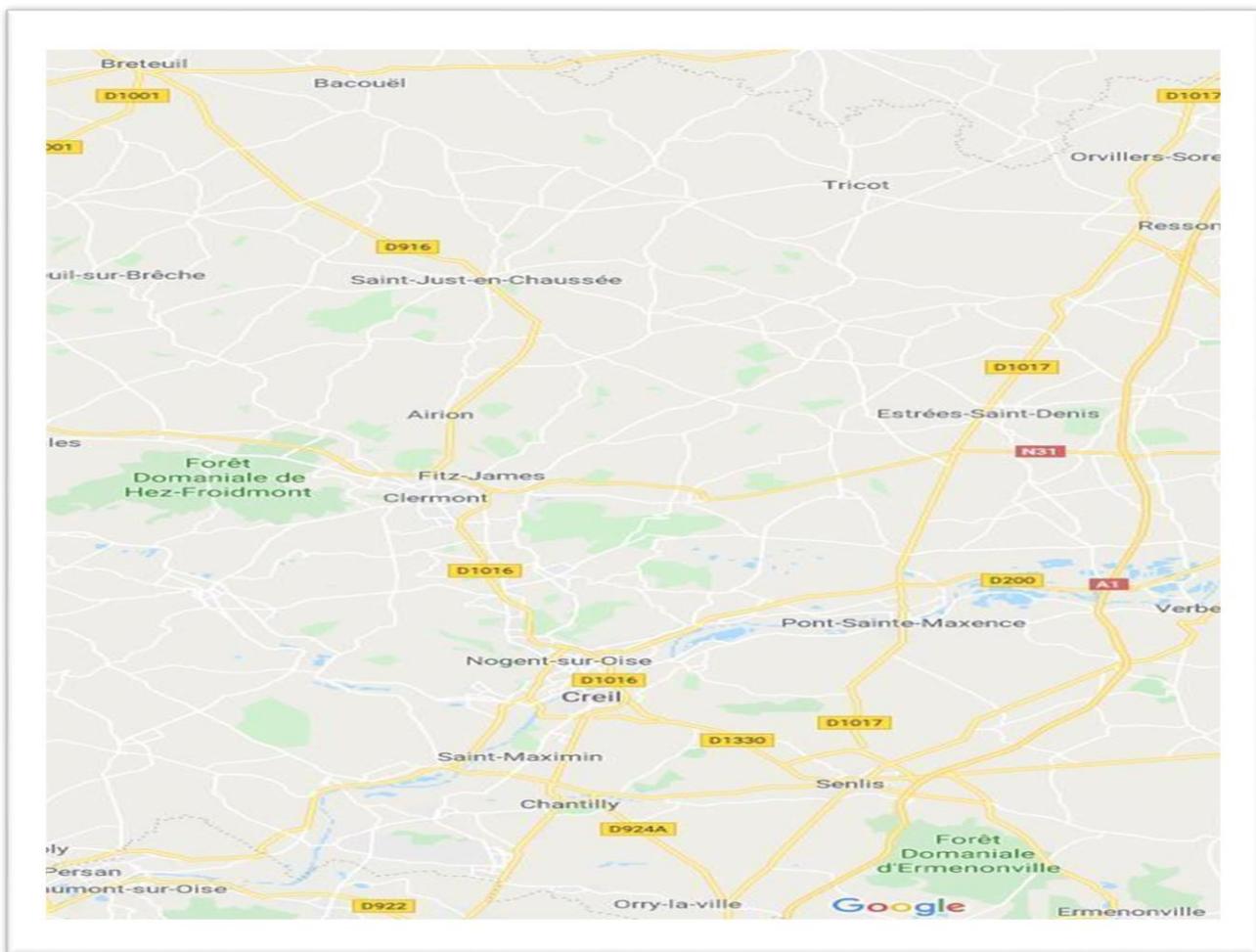


La région Hauts de France comporte 5 départements, 3838 communes, 5 unités urbaines de + 80 000 habitants, s'étend sur 31 806 km² et comprend 180 km de façade maritime.

Le département de l'Oise compte treize villes de plus de 10 000 habitants, Noyon étant la seule à se trouver au Nord d'un axe Beauvais-Compiègne. Ces deux dernières et Creil sont les trois villes les plus peuplées du TAS Oise (territoire d'animation santé). À l'inverse, nombre de communes ont peu d'habitants : à titre d'exemple, elles sont 514 sur les 681 communes isariennes à compter moins de 1 000 habitants et 88 à en dénombrer plus de 1 000 mais moins de 2 000.

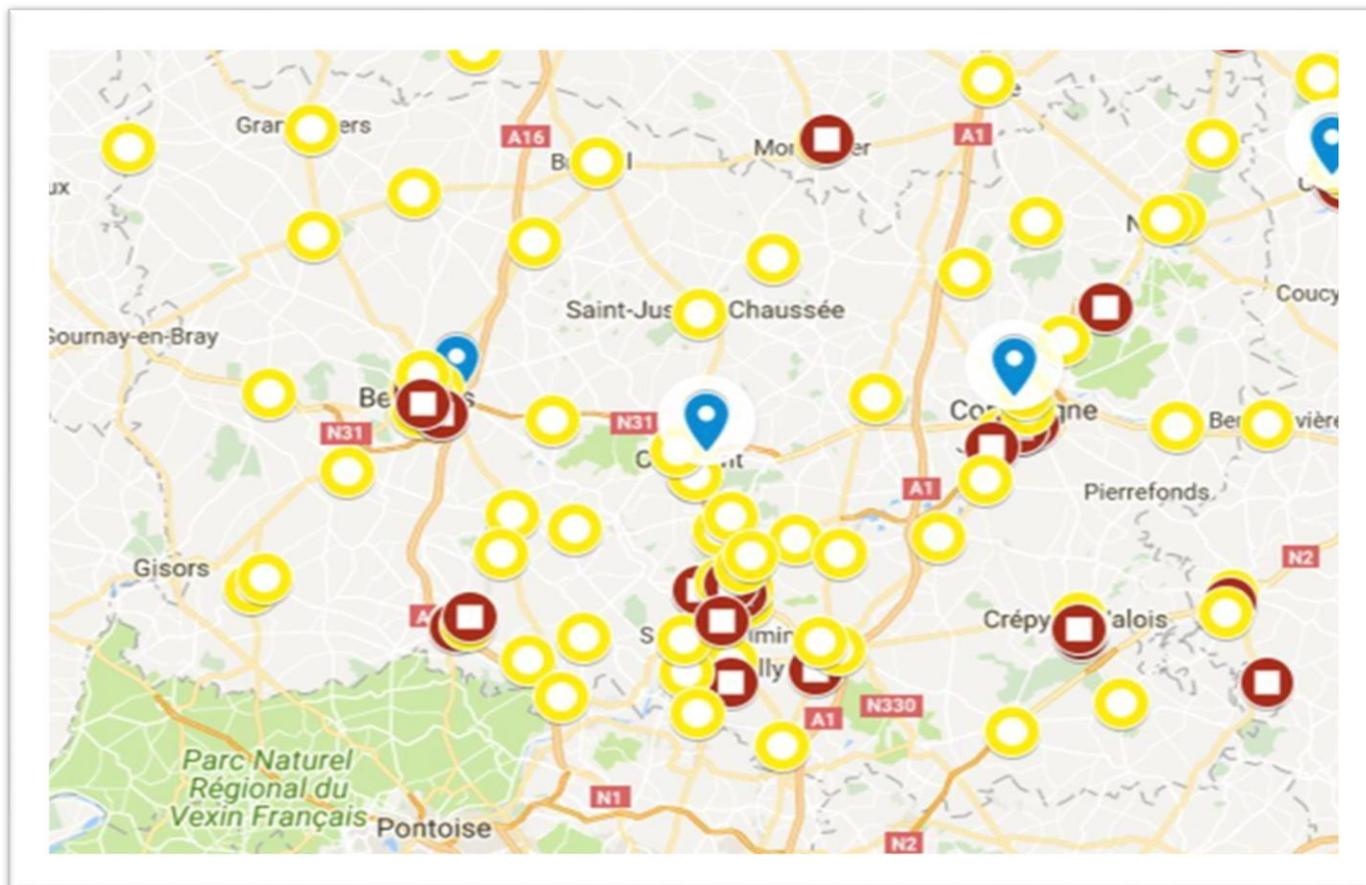
La situation de l'institut est centrale dans l'Oise entre Compiègne (30 km environ) et Beauvais (30 km environ), elle est étirée vers le nord jusqu' à Montdidier (Somme) et vers le sud jusqu'aux limites du Val d'Oise avec une grosse zone urbaine autour de la ville de Creil (4 villes 73000 habitants), Senlis 15000 habitants, Chantilly 11000 habitants, le pays du clermontois 39 000 habitants. Situé dans le territoire de Clermont, l'IF est en fait ainsi sous influence du territoire Valois - Halatte – Creil, notamment pour la partie Halatte – Creil et en partie limitrophe au sud du territoire de Montdidier (cf. carte ci-dessous).

Ainsi, notre zone d'influence s'étend de Bresles à l'autoroute A1 et d'Ermenonville à Montdidier/Breteuil.



Pour le recrutement des élèves et des étudiants tant pour l'IFAS que pour l'IFSI, nous nous appuyons sur de nombreux établissements publics locaux d'enseignement (EPL) avec dans la zone centrale qui nous concerne, de nombreux établissements qui au-delà des filières générales, ont des filières ST2S, SAPAT et ASSP :

- 6 lycées bacs généraux et 4 privés
- 7 lycées professionnels publics et 2 privés



Dans le champ de la formation sociale, 4 établissements de formation dans cette zone d'influence forment à la formation accompagnant éducatif et social (AES) et sont situés à Airion, Creil, Cramoisy et Senlis. Ils sont potentiellement pourvoyeurs de futurs élèves AS en parcours passerelle.

Des actions qui favorisent l'orientation et l'information des élèves vers les formations en santé

Notre implantation et les partenariats avec les lycées et établissements de formation sont significatifs par notre participation aux forums d'orientation de ceux-ci et après plusieurs années de collaboration avec le Lycée Jules UHRY de Creil (parcours excellence) l'institut s'est inscrit en tant qu'établissement de l'enseignement supérieur dans **le dispositif des cordées de la réussite** depuis 2024, en lien avec deux lycées de la région : le lycée Jules Uhry à Creil et le lycée André Malraux à Montataire.(tous les 2 lycées généraux , techniques et professionnels)

Les Cordées de la réussite sont un dispositif national qui permet d'accompagner les élèves dans leur projet d'orientation, notre cordée dont l'intitulé est : **devenir infirmier ou aide-soignant, le bon parcours**, cherche à informer en amont les élèves et familles afin qu'ils se projettent dans la « bonne » formation pour une réussite facilitée et ainsi tenter pour les jeunes :

- D'éviter les erreurs d'orientation et les arrêts de formation précoces
- De se préparer aux attendus en fonction de la formation

En plus de la cordée de la réussite :

Des portes ouvertes un samedi de fin janvier début février

Organisées par les étudiants et élèves accompagnés par les formateurs, nous permettent d'accueillir jusque 150 personnes environ et de présenter dans différents ateliers les formations, l'organisation, les attendus et les possibilités de poursuite d'études.

Les journées d'immersion des élèves des lycées à l'IFSI ou à l'IFAS

Ce temps d'immersion en formation dans un cours, un TD sur une demie journée permet à l'élève de se rendre compte de ce qui est fait à l'IFSI ou l'IFAS et d'échanger avec un étudiant tuteur chargé de l'accueillir et l'accompagner.

La participation de l'IF de Clermont au DU tremplin UPJV, une journée d'immersion

Ce DU est proposé aux recalés du semestre 1 de l'année de PASS et ce afin de permettre leur réorientation. Une journée d'immersion est proposée par l'IFSI avant la fin de clôture des inscriptions dans Parcoursup et ce afin que le ou les étudiants du DU, puissent se faire une idée plus précise de la formation infirmière et s'inscrivent ou pas dans cette filière.

Des actions multiples à l'écoute et à destination des employeurs / recruteurs/ partenaires des stages, un enjeu d'attractivité et de fidélisation

Selon la FHF, la région Hauts de France compte 173 établissements publics dont :

- 78 établissements publics de santé
- 95 établissements sociaux et médico-sociaux

La fédération hospitalière privée (FHP) HAUTS-DE-FRANCE représente quant à elle 76 cliniques et hôpitaux privés.

Sur le plan local et sur notre zone d'influence, un grand nombre d'établissements sont des établissements publics.

Les établissements privés sont essentiellement une clinique à but lucratif MCO, une clinique à but non lucratif SMR et des EHPAD privés en grand nombre des groupes EMEIS, DOMUS VIE, KORIAN , MEDICIS situés surtout sur le sud de l'OISE

Quelques associations et libéraux complètent les offres d'emploi et de stage.

Dans le cadre du projet d'institut, il est crucial de développer et de maintenir des liens solides et durables avec les partenaires extérieurs, tels que les employeurs, les terrains d'apprentissage, les structures d'accueil de stages et les acteurs institutionnels comme France Travail, la mission locale...

Ces partenariats permettent d'assurer la pertinence des formations dispensées en les adaptant aux besoins réels du marché du travail, favorisant ainsi une insertion professionnelle réussie. En collaborant étroitement avec ces partenaires, l'institut s'assure de la qualité des parcours proposés tout en garantissant un cadre d'apprentissage qui soit à la fois innovant, adapté aux évolutions du secteur et en adéquation avec les attentes des employeurs.

Ce réseau d'acteurs devient ainsi un levier essentiel pour créer un véritable pont entre la formation théorique et la réalité / les attentes du monde professionnel.

Ainsi nous travaillons avec 79 partenaires professionnels / entités / établissements du sanitaire, du medico social. Pour 251 unités accueillant des étudiants et élèves en stage.

Afin de pérenniser ces liens de proximité, plusieurs actions et rencontres sont réalisées :

- **Accueil des partenaires** (les tuteurs et maîtres de stage) en demi-journée de séminaire en octobre 2024 (comme chaque année et ce afin de partager pour un meilleur accueil en stage des ESI et EAS)
- **Un Forum de l'emploi** pour faciliter le recrutement des étudiants / élèves à réaliser en décembre N-1, et qui va au-delà
- La poursuite du conseil de perfectionnement comme à l'université initié à l'IFSI depuis 2017
- La possibilité de financement de la formation via le dispositif d'apprentissage ou de CAE
- Le Partenariat étroit avec France Travail et la mission locale

La rencontre annuelle avec les tuteurs et maîtres de stage

Organiser une rencontre entre les formateurs de l'institut et les maîtres et tuteurs de stage est essentiel pour assurer une cohésion entre la formation théorique et la pratique sur le terrain. Cela permet de clarifier les attentes mutuelles, de discuter des objectifs pédagogiques et de renforcer la communication sur l'accompagnement des étudiants.

Ces échanges favorisent également l'adaptation des parcours de formation en fonction des réalités du terrain et des besoins spécifiques des établissements de santé.

De plus, une telle rencontre encourage un suivi personnalisé et une meilleure intégration des étudiants dans leur environnement professionnel.

Enfin, elle contribue à maintenir un standard de qualité élevé pour la formation des futurs infirmiers et aide soignants.

Le Forum de l'emploi apprentissage stage projet professionnel et contrat d'allocations d'études (CAE)

Organiser un forum de l'emploi pour les étudiants est une initiative précieuse pour faciliter leur insertion professionnelle. Ce type d'événement leur permet de :

- Rencontrer directement des employeurs,
- Découvrir les offres de stages dans le cadre de leur projet professionnel
- Candidater auprès des employeurs dans le cadre de l'apprentissage ou des CAE
- Candidater sur des postes disponibles
- Comprendre les attentes des structures de santé.

Le forum permet également aux étudiants d'affiner leur projet professionnel en échangeant avec des professionnels du secteur. Enfin, il représente un lieu d'information et de conseils, contribuant à la préparation à la transition entre la formation et l'emploi.

Le CAE

Le contrat d'allocation d'études (CAE) est un dispositif non réglementé, financé par un recruteur le plus souvent à partir de L2 ou L3 en soins infirmiers pour une somme de 500 à 900 euros par mois. L'étudiant en contrepartie va devoir à l'employeur entre 12 mois et 30 mois de travail une fois diplômé. De nombreux établissements financent ainsi nos étudiants en région : l'EPSM de l'Oise, le GHPSO ; le CHU Amiens ou hors région l'APHP.

Le Conseil de perfectionnement et enquête employeurs

Réaliser une enquête de satisfaction auprès des employeurs est indispensable pour évaluer la qualité des formations dispensées.

Inclure les employeurs dans le conseil de perfectionnement permet de recueillir des retours directs sur les compétences des étudiants en stage/ou diplômés et leur adéquation avec les besoins du secteur. Ces retours permettent d'ajuster et d'améliorer les programmes de formation en fonction des attentes des professionnels.

De plus, l'enquête renforce la collaboration entre l'institut et les employeurs, en créant un dialogue constructif sur la qualité des parcours. Enfin, elle garantit que les étudiants formés soient mieux préparés aux exigences du terrain, assurant leur employabilité.

1.3 La Participation et rencontre avec les directions des soins hors établissement support

Avec le GHT du sud de l'Oise :

- La participation aux différentes Commissions de Soins Infirmiers, rééducateurs, médicotextiques (CSIRMT)
- La participation à la commission paramédicale de territoire
- Au moins une rencontre annuelle avec la coordination générale des soins pour échanges autour de l'encadrement des stagiaires, les lieux de stage ...

Avec le CH de Clermont

La participation aux différentes Commissions de Soins Infirmiers, rééducateurs, médicotextiques (CSIRMT)

Avec L'Hôpital Paul Doumer de Liencourt.

Des rencontres ponctuelles notamment avec les cadres et la direction des soins

A noter que les employeurs de notre territoire nous font confiance pour former leurs professionnels en formation initiale dans le cadre de la formation professionnelle continue (40 ESI sur les 3 ans et 12 EAS environ) Mais aussi pour la formation continue, les formations continues proposées par l'institut.

Sont élaborées à partir des attentes des usagers, de l'évolution de l'offre de soin, des textes réglementaires des professions, du contexte sanitaire, social, etc.



Depuis 2021 1305 professionnels ont été formés des établissements de santé public ou privés ou du medico social implantés sur notre territoire pour quelques thématiques suivantes formations tuteurs, maitre de stage et professionnel de proximité, FGSU 1 et 2, premiers secours en santé mentale, bientraitance.

1.4 Le Partenariat France Travail et mission locale de Clermont,

Entretenir un partenariat entre l'institut de formation et des structures comme France Travail ou les missions locales est essentiel pour favoriser l'insertion professionnelle.

Ces partenaires peuvent aider à mieux cibler les besoins du marché de l'emploi local et offrir un accompagnement personnalisé aux personnes en recherche de formation ou d'emploi.

Nous effectuons des actions de rapprochement telle que la présentation des formations sur le site de l'institut, la participation aux portes ouvertes ...et aux remises de diplômes.

En collaborant avec tous ces partenaires

L'institut de formation s'assure d'un sourcing plus adapté aux attentes de l'institut et de la formation. De plus, ces partenariats permettent de faciliter l'accès à des dispositifs d'aides et de financement, soutenant leurs études et aussi l'insertion des futurs professionnels de santé.

Pour l'IFAS

Bien qu'il y ait des IFAS à Montdidier et à Creil mais aussi à Compiègne et Beauvais, nous avons un taux de remplissage de notre quota à 100% depuis 2019 avec cependant comme tous les IFAS de l'OISE, une baisse d'élèves en 2024/25 compensée par des apprentis, ce qui reste très satisfaisant, au regard de l'augmentation du quota autorisé (de 34 à 50). Le recrutement de l'I.F.A.S. est en majorité local.

De par les rentrées principales en septembre ou janvier dans ces instituts il n'y pas de concurrence entre nous, et même nous partageons quand cela est possible nos listes complémentaires pour assurer ainsi le remplissage de nos formations.

Pour l'IFSI,

Notre recrutement nous permet tant pour les étudiants issus de Parcoursup que les étudiants issus de la FPC (formation professionnelle continue) de remplir notre quota de primo entrants malgré notre augmentation de quota depuis 2020 (de 110 à 122).

Avec toutes ces actions, notre attractivité aux Epreuves de sélection en matière de reconversion professionnelle ou promotion professionnelle reste remarquable (nous faisons partis des 3 IFSI les plus recruteurs du regroupement) avec entre 55 et 60 candidats par an et entre 15 et 20 reports.

Par ailleurs, **depuis 2023** l'institut de formation, en lien avec le CFA « sante retraite AFPC » de Marquette les Lille, a développé **l'apprentissage pour la formation aides-soignants et la formation infirmière** en s'appuyant sur son réseau de lieux de stage qui sont autant d'employeurs potentiels.

1.5 Les Hauts de France Santé territoriale : diagnostic et réalité de terrain, qui explique les besoins grandissants de professionnels de santé

Des besoins importants en professionnels qui est confirmé par la 3eme place en terme de quota sur le plan national

RÉGION	NOMBRE D'ÉTUDIANTS À ADMETTRE EN PREMIÈRE ANNÉE D'ÉTUDES PRÉPARATOIRES AUX DIPLÔMES D'ÉTAT D'INFIRMIER 2023
Auvergne-Rhône-Alpes	4191
Bourgogne Franche Comté	1596
Bretagne	1456
Centre Val de Loire	1701
Corse	120
Grand Est	3852
Guadeloupe	150
Guyane	125
Hauts de France	4015
Ile de France	7719
La réunion	244
Martinique	103
Mayotte	85
Normandie	1831
Nouvelle Aquitaine	3452
Occitanie	2753
Pays de la Loire	1830
Provence Alpes Côte d'Azur	2959

Données issues de l'arrêté du 19 juin 2023 JORF n°0143

Au vu de ce tableau ci-dessus **la région Hauts de France est la 3 eme région de France** en nombre d'étudiants infirmiers admissibles en première année, et ce au vu des besoins en professionnels. Concernant les infirmiers, la capacité des établissements de formation progresse. Toutefois, le taux de diplômés est faible et les tensions sur ce métier sont fortes en région HAUTS-DE-FRANCE.

De même pour la formation aide-soignante et comme le souligne l'observatoire régional de la santé et du social (OR2S) dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales Région Hauts-

de-France, les places autorisées en formation d'aides-soignants ont progressé depuis 2020. Il perdure cependant de fortes tensions sur ce métier en région Hauts-de-France.

Depuis 2019, sur le plan national, le nombre d'étudiants en première année de formation d'infirmière progresse fortement pour atteindre 35 500 en 2021 et **38162 en 2023-24**.

Le nombre de diplômées chaque année a cependant baissé de 7 % entre le pic des années 2010 et 2021 (de 26 500 à 24 500). En 2021, 10% des étudiantes ont abandonné leurs études en première année de formation, elles étaient trois fois moins en 2011 (3 %). Sur l'ensemble de la scolarité de la promotion entrée en 2018, 14% des étudiants ont abandonné leurs études, soit 3 points de plus que pour la promotion 2011.

Ces chiffres d'abandon des études surtout chez les infirmiers sont identiques ici à l'IF de Clermont et sont même en augmentation ces 3 dernières années quant à la diplomation de la cohorte initiale 3 ans après leur entrée, nous sommes aux alentours des 60% ce qui est supérieur aux chiffres universitaires.

Plusieurs explications possibles à ces difficultés (la mauvaise orientation, le niveau des bacheliers (lecture, calcul, synthèse, analyse ...), leurs difficultés pour apprendre) et ce malgré nos dispositifs pour tenter de faire mieux

Cependant si on regarde les chiffres de 2023/24 à l'université

Toutes disciplines confondues pour le grade de licence et au niveau national (d'après le service statistique ministériel du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)

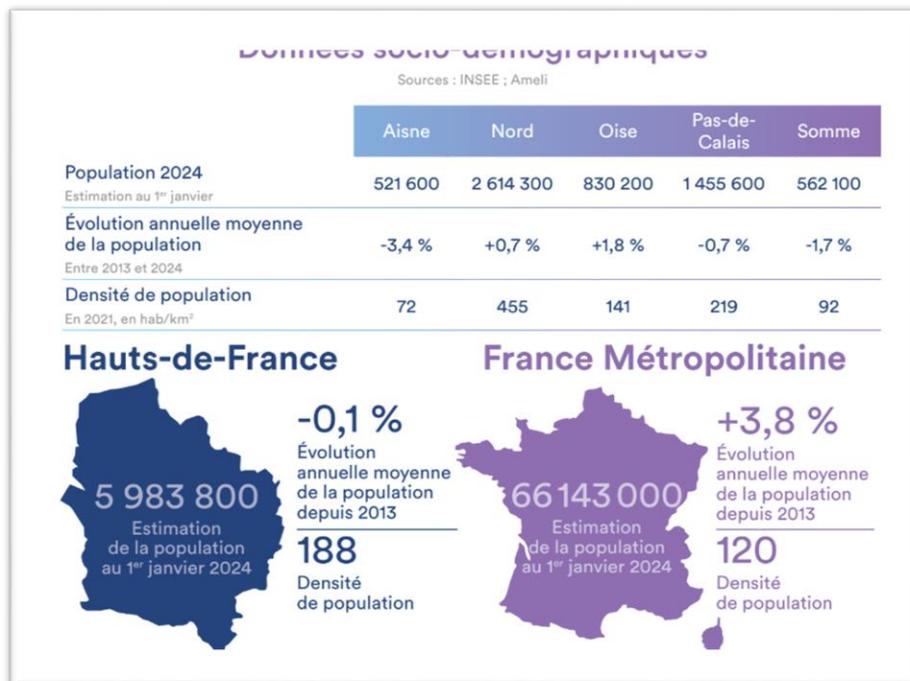
Le taux de réussite en 3 ans s'élève à 36% toutes disciplines confondues. si l'on ajoute les étudiants qui réussissent en 4 ans , ils sont 47,1% à décrocher leur diplôme de licence.

Nous faisons donc mieux en terme de réussite avec les mêmes générations d'étudiants

Des dispositifs à poursuivre

Les dispositifs mis en place sur l'institut de Clermont visent à accompagner au plus près l'étudiant, à la fois dans son orientation initiale, et également tout au long de la formation en proposant des dispositifs d'accompagnement personnalisés pour favoriser au maximum et à travers des méthodologies diversifiées, la poursuite des études et la réussite des étudiants et élèves

L'Oise est composée de 4 territoires de proximité. Avec plus de 766 000 habitants, l'Oise est le troisième territoire de démocratie sanitaire (TDS) le plus peuplé, enregistrant le taux d'accroissement de la population le plus important depuis 50 ans.



Hormis les 20-29 ans, toutes les classes d'âges quinquennales jusqu'à 60 ans sont davantage présentes dans l'Oise qu'en France.

	Taux de natalité <small>pour 1000 habitants</small>		Espérance de vie à la naissance <small>2022</small>		Âges <small>Estimation au 1^{er} janvier 2024</small>	
	2022	Comparatif 2015	Femmes	Hommes	Part des - de 20 ans	Part des + de 75 ans
France Métropolitaine	10,6	-10,4 %	85,3	79,4	24,1 %	10,7 %
Aisne	10,2	-14,7 %	82,9	76,7	24 %	10,2 %
Nord	11,1	-18,9 %	83,6	77,3	25 %	8,6 %
Oise	11,1	-15,2 %	84,4	78,9	26 %	8,4 %
Pas-de-Calais	10,3	-16,5 %	83,4	76,6	24 %	9,4 %
Somme	9,9	-11,1 %	84	77,2	23 %	10,2 %
Hauts-de-France	10,7	-16,8 %	83,6	77,3	24,8 %	9,0 %

Ainsi la situation entre le nord et le sud de la zone d'influence de l'IF est favorable à une offre de formation de proximité diplômante avec des débouchés quasi immédiats, et ce quel que soit l'âge

des élèves et étudiants puisque la tranche d'âge des entrants à l'institut de formation se situe entre 17 ans et plus de 55 ans :

- De courte durée pour les AS que ce soit en parcours complet ou par le biais de passerelles VAE, AES, DEA, DEAP (et avec au terme de 3 ans la possibilité de faire la formation IDE)
- Universitaire de grade de licence pour les IDE

La formation infirmière, est une des formations universitaires du Clermontois complémentaire de l'offre des BTS, licence et master proposés par le lycée Cassini de Clermont. Seule formation universitaire dans le domaine de la santé pour le nord et le Sud de notre zone d'influence, c'est un atout pour les jeunes post bacs de ces territoires en matière de diminution des frais liés aux études.

En effet **la paupérisation de certains étudiants** est une réalité, et ce malgré l'aide et le soutien important du Conseil Régional des Hauts de France, en matière d'aides aux étudiants du sanitaire.

Données économiques
Sources : INSEE ; Site de la complémentaire santé solidaire

	Part des ménages fiscaux imposés en 2021	Taux de pauvreté en 2020	Taux de chômage au 2 ^e trimestre 2024	Part de foyers allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) au 2 ^e trimestre 2024	Part de population bénéficiaire de la Complémentaire santé solidaire en juin 2024
Hauts-de-France	47,7 %	17,2 %	9 %	3,3 %	13,6 %
France métropolitaine	53,4 %	14,4 %	7,1 %	2,7 %	11,6 %

	Aisne	Nord	Oise	Pas-de-Calais	Somme
Part des ménages fiscaux imposés en 2021	45,2 %	47,7 %	56 %	44,1 %	47,9 %
Taux de pauvreté en 2020	18 %	18,4 %	12,8 %	17,8 %	15,7 %
Taux de chômage au 2 ^e trimestre 2024	10,5 %	9,5 %	7,4 %	8,5 %	8,5 %
Part de foyers allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) au 2 ^e trimestre 2024	3,2 %	3,7 %	2,4 %	3,3 %	2,9 %
Part de population bénéficiaire de la Complémentaire santé solidaire en juin 2024	14 %	16 %	11 %	14 %	13 %

La ruralité n'est pas toujours un atout car malgré la desserte de la gare de Clermont très fréquente (ligne Amiens/Paris) et la proximité de la gare avec l'IF (de plus desservi par un bus gratuit), il est difficile pour les élèves et étudiants de ne pas être motorisés, notamment pour se rendre sur les lieux de stage, qui au regard du territoire, sont répartis sur des structures parfois très éloignées de l'IF, même si certaines sont proches de leur domicile.

Si les étudiants infirmiers sont indemnisés (indemnités de stage et frais de déplacements), il n'en est pas de même pour les élèves aides-soignants, ce qui peut impacter de façon non négligeable leur formation.

La précarité étudiante est une vraie problématique nationale ainsi selon l'IFOP,

En 2024, plus d'un tiers des jeunes interrogés déclare sauter souvent ou de temps en temps un repas par manque d'argent (36%, une proportion stable par rapport à 2023) ; Un quart des étudiantes rapportent manquer parfois de protections hygiéniques ; la santé mentale 41% déclarent qu'il leur arrive fréquemment de se sentir seuls, soit plus du double de la moyenne nationale (19% en 2021) ; Près d'un tiers des étudiants (30%) peinent à honorer leurs charges locatives ; la méconnaissance généralisée des aides disponibles..

Ces difficultés existent aussi dans nos formations **ici à Clermont, au-delà des aides régionales nombreuses et ciblées, nous avons donc poursuivi, mis en place des actions pour prévenir et à poursuivre :**

- **Les possibilités de logement** (plus de 40) à proximité de l'institut, pour certains à prix réduit (115 euros par mois), proposés aux étudiants sont un réel atout pour les très jeunes sans permis ou habitant à distance de l'IF (en région ou hors région).
- **La précarité menstruelle**, par l'achat de distributeurs permettant la délivrance gratuite de protections périodiques et tampons dans chacun des toilettes de l'institut, ce dispositif est financé par la CVEC reversée par le CROUS.
- **La précarité alimentaire et autres**, depuis janvier 2024 grâce au partenariat avec une association d'épicerie solidaire qui propose pour 10% du prix de l'alimentation et autres produits. Le passage une fois par mois de 17H à 19H de cette épicerie directement sur le parking de l'institut facilite l'accès des bénéficiaires.
- **La santé et la santé mentale**
- Les étudiants de l'IF Lucien FLOURY bénéficient d'un contrôle des dossiers et de la conformité du certificat de vaccinations organisé par le service de santé au travail du Centre Hospitalier avant leur admission à l'institut et éventuellement au cours de leur formation. Ils peuvent également être vaccinés contre la grippe au cours de leur formation.
- Grâce aux moyens de notre établissement support le CHI et à sa collaboration avec l'IF et au cours de leur formation tout ESI ou EAS peut bénéficier d'un :
 - o **Un Accompagnement psychologique** par une psychologue du travail qui peut recevoir un étudiant à sa demande : Pour ce faire, l'étudiant peut prendre rendez-vous directement avec celle-ci.
 - o **Un accompagnement social**
Pour les aider au plus vite en cas de problématique de logement, financière ou autre en rencontrant l'assistante sociale
- Mise en place d'une **journée de congé menstruel** par la direction de l'IF **depuis 2023**
- **Autres actions**

Concernant plus spécifiquement la santé mentale

Depuis plusieurs années de nombreuses actions en faveur de la santé mentale des étudiants sont organisées et s'inscrivent dans un dispositif de « prendre soin de soi pour prendre soin des autres »

D'après une enquête de 2022, 70% des étudiants déclarent se trouver en situation de mal être. Ainsi en appui avec les dispositifs existants, un renforcement des actions de prévention en santé mentale sont renforcées et menées au cours de cette année universitaire grâce à des ateliers découverts :

- D'initiation à la sophrologie
- *QI Gong* pour tous les L1 et EAS

Et sur inscription d'ateliers:

- D'initiation au yoga, relaxation, toucher massage etc
- Manuels créatifs (scrapbooking, arthérapie , mandalas),
- Sportifs de renforcement musculaire

Mais aussi **un atelier théâtre** supervisé depuis 2024 par un professeur de théâtre pour les L2

Et **des supervisions cliniques** collectives post stage (financées par la CVEC) par des psychologues cliniciens et ce afin de déposer leurs émotions et les contenir.

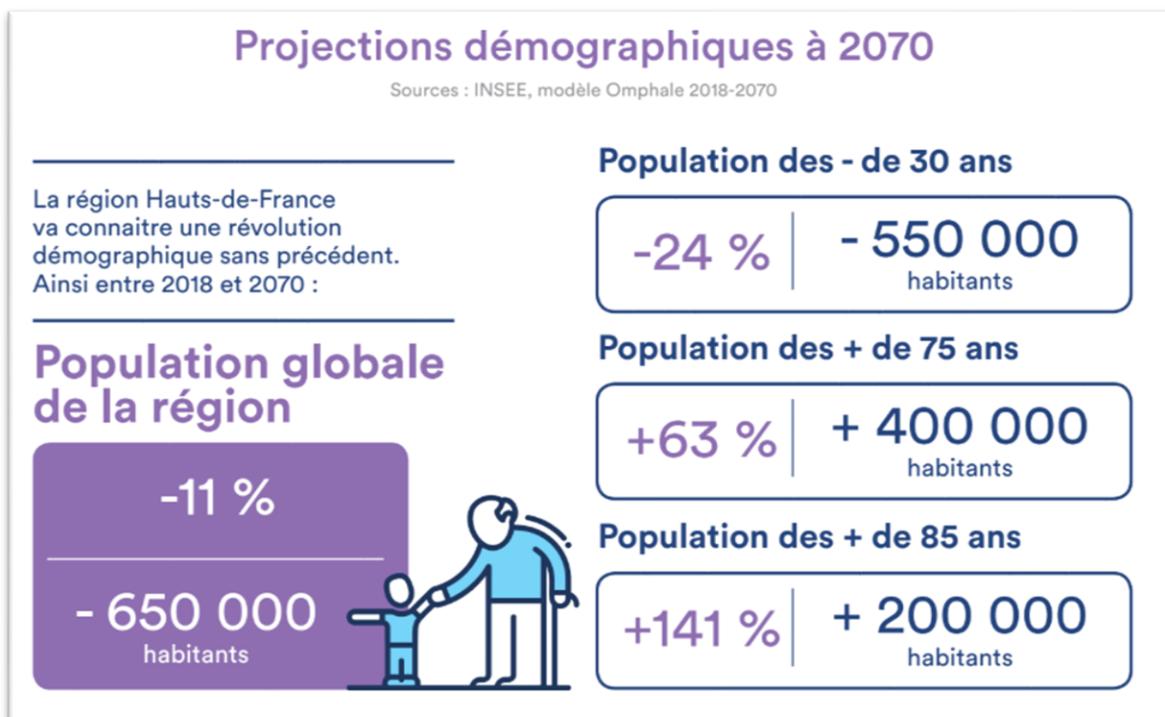
- **L'information ciblée en début de formation**, le site internet de l'institut de l'IF (rubrique financement / aides financières) / informations détaillées dans le guide pratique des études / règlement intérieur validé par l'ICOGI et l'adressage à l'antenne de la région à Clermont
- **L'apprentissage, les contrats d'allocation d'études ou les contrats de remplacements** proposés par les employeurs du territoire participent aussi aux actions positives, nous relayons, facilitons l'accès à ces dispositifs

1.6 Former des professionnels de santé : un enjeu lié à l'état de santé des territoires

La conjoncture nationale, en lien avec le vieillissement de la population et l'accroissement des maladies chroniques nécessite des compétences pour la prise en charge de la population et le premier niveau est évidemment la formation initiale des aides-soignants et infirmiers.

En 2022 d'après le portrait socio sanitaire du territoire de l'OISE fait par l'ARS, la population régionale est caractérisée par une population de moins de 60 ans plus importante qu'en France, hormis chez les vingtenaires, un indice conjoncturel de fécondité demeurant élevé et une population qui continue de croître.

Cependant, la pyramide des âges montre qu'une accélération du vieillissement est à prévoir dans un futur proche. Du fait d'une fécondité qui demeure élevée et d'un état de santé moins bon que celui du niveau national, avec des évolutions moins favorables qu'en France, les besoins de santé vont être amenés à croître à court et moyen termes, tout en sachant qu'ils sont déjà plus importants qu'au niveau hexagonal.



Des mortalités masculines et féminines supérieures à celles de la France sont observées pour tous les territoires de proximité des Hauts-de-France. L'Oise possède des indicateurs de mortalité plus favorables qu'en Hauts-de-France, mais restant plus défavorables qu'en France avec des spécificités par sexe moins marquées ; les écarts avec la France sont souvent du même ordre de grandeur pour les deux sexes.



La situation sociale dans le Sud-Ouest est plus favorable que celle relevée en région, mais moins qu'en France.

L'accélération du vieillissement et les besoins en santé qui vont croître dans les années à venir sont autant d'indicateurs nécessitant la formation de professionnels AS et IDE en proximité.

Malgré les restructurations des établissements de santé et du fait du grand nombre d'EHPAD ou d'établissements medico sociaux dans le champ du handicap (MAS, FAM ...), des besoins croissants en paramédicaux se font sentir sur notre zone d'influence.

De plus, comme au niveau national, la pénurie de professionnels de la santé, notamment autour des métiers en tension infirmiers et aides-soignants, est une réelle priorité et un enjeu fort pour les structures sanitaires et médico-sociales du territoire. Il est également à prendre en compte que le territoire de santé (TDS) de l'Oise est caractérisé par des densités médicales et paramédicales particulièrement faibles. Les pyramides des âges de ces professionnels laissent présager une situation plus problématique dans les années à venir, du fait des nombreux professionnels vieillissants.

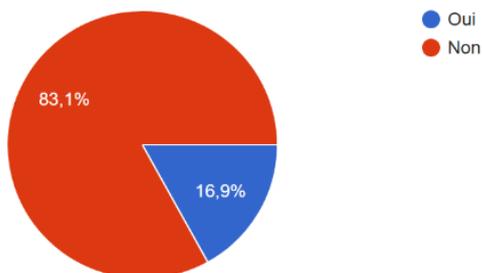
La diminution de l'attractivité pour les métiers de la santé ainsi qu'un taux d'abandon grandissant et la diplomation allongée sont des réalités à prendre en compte afin de réfléchir au niveau de la région mais également au niveau national aux mesures nécessaires pour valoriser les métiers du soin.

CONSTAT

Enquête réalisée en 2024 auprès des futurs diplômés infirmiers

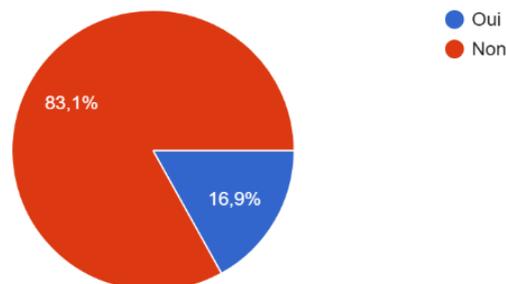
Vous voulez travailler en lieu de vie (EHPAD/ FAM...) :

59 réponses



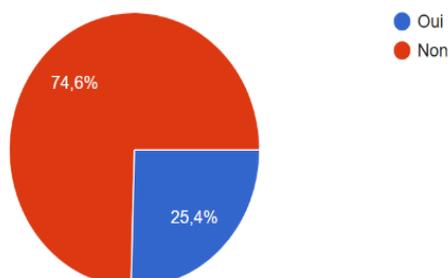
Vous voulez travailler en soins de longue durée (USLD / ...) :

59 réponses



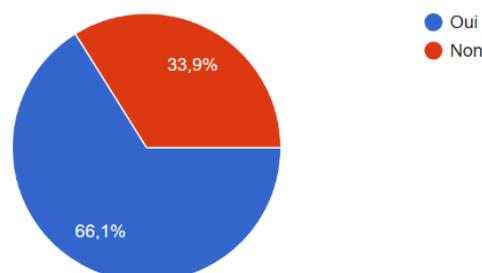
Vous voulez travailler en santé mentale :

59 réponses



Vous voulez travailler en soins de courte durée (médecine, chirurgie, pédiatrie...) :

59 réponses



Un manque de professionnels formés, mais aussi un secteur du vieillissement et de la psychiatrie santé mentale qui n'attire plus ou pas :

- En raison de la médiatisation de conditions de travail qui se détériorent dans un secteur du grand âge particulièrement demandeur car touché par l'absentéisme (environ 10% voire plus des effectifs selon les dernières études et localement dans les Hauts de France sud)
- Ou parce que les représentations des étudiants sont défavorables (préfère travailler aux urgences ou dans des services techniques)
- L'impact post crise COVID sur les effectifs en poste, et ce malgré le soutien des usagers.
- Une rémunération un peu meilleure suite au SEGUR de la SANTE mais bien inférieure aux attendus
- Une formation diplômante de courte durée et qui permet d'évoluer au fil du parcours professionnel mais qui n'attire pas ou plus malgré les postes vacants et les places possibles.
- Un nombre d'abandons en cours de formation grandissant,
- L'allongement des études chez les infirmiers et les aides-soignants (redoublements, interruptions provisoires)

QUELQUES EXPLICATIONS ET PISTES DE SOLUTIONS

Les baccalauréats professionnels services à la personne.

Les jeunes bacheliers diplômés se dirigent (ce qui est encore plus vrai avec ParcoursSup) vers les formations d'IDE (ou autres) accessibles directement après le bac.

Pourtant les étudiants issus de la filière BAC Pro rencontrent des difficultés en formation infirmière (hormis les meilleurs) car si leurs apprentissages cliniques se passent souvent bien en L1, ils décrochent ensuite sur le plan théorique, même si leur motivation et implication sont souvent supérieures aux autres étudiants issus du Bac général.

De manière très Franco-française et malgré la formation tout au long de la vie ; les représentations concernant les passerelles entre formations font encore de la résistance.

Un travail d'information des équipes encadrantes sur les terrains de stage est à renforcer, en effet souvent ceux-ci considèrent que cette formation « partielle » est une formation différente et « insuffisante » de celle effectuée par les élèves en parcours complet. Cela est sans nul doute une piste de travail pour favoriser la réussite de ces parcours.

De plus et quel que soit le type de bac, un niveau requis des élèves à l'entrée en formation souvent insuffisant et une motivation relative

Un travail avec l'éducation nationale, par le biais des semaines de l'orientation a été réalisé par l'IF Lucien Flourey pour mieux préparer et orienter ces élèves vers l'IFAS ou l'IFSI, pour leur réussite et ce depuis plusieurs années. **En 2024/25 ce dispositif informel avec le lycée Jules UHRY notamment s'est renforcé par une mise en place d'une cordée de la réussite (déjà cité ci-dessus)**

De nombreux étudiants infirmiers interrompent leurs études au terme de L1 ou de L2 et acquièrent le diplôme d'AS par équivalence, en attente ou non de reprise des études en soins infirmiers. **En 2024 11 étudiants IDE ont obtenus le diplôme d'AS.**

Donc :

Un accès à l'IFSI facilité par PARCOURSUP pour les Bacheliers bac pro au détriment de l'IFAS et au détriment de la réussite des étudiants en fonction de leurs capacités initiales, des professeurs, des parents et des élèves a convaincre pour la bonne filière, le bon parcours ...

- Un niveau attendu pas au rendez-vous et une motivation défailante, nécessité d'envisager peut être d'une année propédeutique ou préparatoire aux études d'infirmiers, une piste à explorer ...
- Un quota à envisager davantage en quota de diplômés en sortie plus qu'en quota d'entrée en lien avec le taux d'abandon en augmentation (surbooking à l'entrée ?)
- Des diplômés AS, sont issus de la formation infirmière suite à l'arrêt de leur formation infirmière fin de première année ou en L2 ou L3
- Des modifications des représentations autour de la formation partielle et de la formation AS à renforcer pour favoriser la réussite de ces parcours

Des pistes de solution

La formation des EAS en IFAS, la valeur ajoutée du collaboratif IFSI / IFAS

L'IFSI/IFAS Lucien Flourey de Clermont depuis 2019, déploie un projet de formation commun pour un apprendre ensemble pour travailler ensemble ensuite

L'IFAS de Clermont est adossé à un IFSI, ce qui permet :

- De travailler sur **la collaboration AS/IDE** en pratiquant des cours, de la simulation, la FGSU 2 et des TD en commun en inter professionnalité. Ce travail collaboratif est essentiel et permet une projection plus réaliste dans l'exercice futur en équipe par une meilleure connaissance des fonctions et responsabilités de chacun ou partagées
- De bénéficier des infrastructures liées à l'IFSI (plateforme de simulation, centre de ressources ...) mais également de la richesse de la multiplicité des formateurs internes ou externes.

- De participer à de nombreuses activités de notamment dans le cadre du prendre soin de soi pour prendre soin des autres (supervision clinique post stage et de nombreuses activités identiques à l'IFSI)
- D'être organisé avec les mêmes outils et les mêmes procédures dans un souci d'harmonisation et de facilitation pour tous
- D'avoir le nombre de salles suffisantes et les moyens techniques nécessaires et adaptés
- **L'accompagnement EAS s'inscrit** dans l'aide à la réussite, axe phare de l'IF de Clermont et donc de l'IFAS et en plus depuis 2021
- Réalisation de tests de positionnement à l'entrée dans le cadre des 35 h d'API et des propositions de compléments/réajustements, voire de temps supplémentaires de formation (35H pour les passerelles)
- Un accompagnement individualisé et personnalisé

Alignement stratégique : Une concordance avec les orientations régionales (CPRDFOP Hauts de France et sa déclinaison en formation sanitaire).

Ci-dessous les actions déjà engagées. D'autres seront proposées ci-après dans le document

En lien avec l'engagement n°1 du SRFSS 2022 – 2028 (schéma régional des formations sanitaires et sociales) : Proposer une carte des formations répondant aux besoins des territoires notamment les plus en manque de personnels - les territoires ruraux et les zones blanches – et prenant en compte les besoins des publics apprenants

Du fait de notre place centrale dans l'OISE, nous sommes un trait d'union et de convergence accessible entre une zone nord très rurale et une zone sud plus urbanisée

1.7 Le développement de l'apprentissage

De fait nous avons débuté l'apprentissage depuis 2023 chez les aide soignants (CHI, EHPAD, FAM) et également chez les infirmiers (CHI et GHPSO), auprès des employeurs qui ont des difficultés à recruter des professionnels qualifiés même si l'apprentissage est un facteur d'attractivité il ne constitue par un facteur sur de fidélisation

Il permet cependant de pouvoir mener ces études de manière plus sereine notamment sur les plans de la mobilité (notamment pour les EAS) et de la prévention de la précarité

En lien avec l'engagement n°2 du SRFSS 2022 – 2028 : Renforcer la place et la participation de l'employeur dans le dispositif de certification, en formation et VAE

L'IF s'implique et depuis plusieurs années, dans **la participation des employeurs dans le dispositif de formation** à travers :

- Le conseil de perfectionnement mis en place depuis 2018 (comme préconisé par l'HCERES), pour revisiter la formation Infirmière avant le début de la formation (avec des représentants de l'Education Nationale), et pour l'après (avec des employeurs) et s'appuyer sur les préconisations ou demandes de ces derniers
- L'envoi d'un questionnaire, 3 à 6 mois en post formation aux employeurs afin qu'ils puissent s'exprimer sur la pertinence des nouveaux embauchés issus de la formation à l'IF et effectuent des propositions (peu répondent cependant)
- La mise en œuvre d'une journée bourse à l'emploi pour les EAS et ESI, afin de rapprocher les employeurs locaux des étudiants/élèves en fin de formation mais qui fait la part belle aussi au CAE, à l'apprentissage et pour la recherche des stages préprofessionnels des ESI et EAS
- Les instances de l'institut ou des représentants des lieux de stage et donc d'employeurs sont présents (section pédagogique, section disciplinaire et ICOGI)
- De nombreux professionnels (médecins, infirmiers, aide soignants ...) issus des établissements du territoire participent à des enseignements, à des tables rondes sur les métiers, à des jurys, à des évaluations au cours des formations.

Et tous les partenariats déjà cités plus haut dans le cadre des stages notamment



Un institut ancré sur son territoire régional et local et dans son établissement support

Le projet de l'institut 2025/2028 s'adosse sur le projet médico-soignant 2023 / 2027 de l'établissement support et ce afin de répondre aux 4 axes du projet médico-soignant.

Ainsi, même si l'institut de formation n'a pas pour vocation de ne former des professionnels que pour l'établissement support, il a pour mission de permettre l'adaptation à l'emploi de ceux-ci et de s'adapter à l'évolution de celui-ci.

En lien avec l'engagement n°3 du SRFSS 2022 – 2028 : Développer sur tout le territoire régional une politique concertée de mise en œuvre des stages en formations sanitaires et sociales

Depuis de nombreuses années nous travaillons en partenariat renforcé avec les établissements dans le cadre des stages cliniques des étudiants et élèves (notamment CHI , CH Clermont , Paul Doumer et GHPSO mais pas seulement) à noter tous les ESI et EAS de l'IF de Clermont ont un stage en temps voulu et bénéficient de parcours de stage conforme à l'attendu de la certification

- Poursuivre le travail de fond avec les partenaires de stage tant en accompagnant les équipes cliniques et les étudiants / élèves que par le biais de la formation continue spécifique a l'accompagnement des étudiants / élèves en stage, et la proposition de temps de rencontres en plénière. (voir ci-dessus)
- Renforcer le travail conjoint avec le coordinateur territorial de stage et la coordinatrice de stage de l'institut dans la cadre de la gestion départementale des stages de psychiatrie santé mentale notamment.

En lien avec l'engagement n°4 du SRFSS 2022 – 2028 : Améliorer spécifiquement vers les métiers des formations sanitaires et sociales en Hauts de France

L'IF est engagé sur l'information et l'orientation, pour favoriser le recrutement local dans le cadre des besoins en professionnels de santé du territoire par :

- Les participations des cadres formateurs et formateurs aux semaines de l'orientation des lycées, collèges du territoire et au forum d'Amiens
 - La réalisation d'une journée « portes ouvertes »
 - Une journée d'immersion des lycéens à l'IFSI et à l'IFAS
- Poursuivre
- Le dispositif des cordées de la réussite engagée en 2024 / journée de la cordée
 - Le partenariat avec pôle emploi en local, la mission locale pour présentation des métiers, des formations et des modes de sélection
 - La formation par l'apprentissage pour la formation AS et la formation IDE, maintenir l'unité de formation par apprentissage (UFA)
 - Poursuivre l'offre passerelle pour les EAS
 - Les dispositifs aide à la réussite, inclusion handicap, mentorat par les pairs étudiants

Pour ce faire des hommes et des femmes investis , une équipe engagée

1.8 La formation des infirmiers et des aides-soignants, une formation clinique et théorique en alternance par les pairs, une plus-value.

En sociologie des professions, une formation assurée par les pairs est un attribut majeur de la construction de l'identité professionnelle.

La formation des pairs par les pairs est un axe fort des formations paramédicales tant à l'IF qu'en stage.

Le pair formateur :

Le cadre de santé formateur ou formateur infirmier se situe à la croisée des chemins entre la culture soignante d'infirmier et la culture formation d'ingénierie pédagogique qui intègre de plus en plus le numérique.

Cependant, « il ne suffit pas de bien connaître sa matière pour dispenser un bon cours ! Et même les personnes ayant des qualités de pédagogues innées ne s'engagent pas de manière improvisée dans la prestation d'une activité de formation. Une préparation est toujours nécessaire et permet de s'assurer que la formation répond bien aux besoins des étudiants et que les différentes composantes de l'activité de formation (objectifs, contenu, stratégie pédagogique, stratégie d'évaluation des apprentissages, etc.) sont cohérentes les unes par rapport aux autres » (Basque, 2017).

L'ingénierie pédagogique est « l'ensemble des procédures et tâches permettant de définir le contenu d'une formation. Cela implique d'identifier les connaissances et compétences visées, de réaliser une scénarisation pédagogique des activités d'un cours, et de définir les infrastructures, les ressources et les services nécessaires à la diffusion des cours et au maintien de leur qualité».²

Les pairs cliniciens

L'institut de formation a organisé depuis 2010, des formations continues pour les tuteurs de stage. Depuis 2018 pour les maitres de stage, et depuis 2019 pour les professionnels de proximité afin de faciliter l'accompagnement et l'évaluation des étudiants en stage clinique.

Les établissements de santé sont tenus d'établir depuis décembre 2014, une politique de stage dont nous suivons la mise en œuvre. Nos partenaires des établissements de santé CHI, GHPSO, hôpital Paul Doumer APHP entre autres, ont élaboré cette politique de stage.

Les pairs cliniciens sont

- Les modèles de professionnels recherchés par les étudiants / élèves pour développer leur professionnalisation
- Porteurs des valeurs des métiers, des bonnes pratiques professionnelles en matière de prendre soin, de compétences relationnelles et techniques auprès des usagers et leur entourage

² Gilbert Paquette « L'ingénierie pédagogique », aux éditions PUQ, 2002

Des membres de l'équipe pédagogique non professionnels de santé

Le Digital Learning Manager (DLM) un atout pour l'ingénierie pédagogique en distanciel et l'innovation numérique pédagogique. Au-delà de l'assistance de proximité aux utilisateurs des systèmes d'information (Visio conférence, sites, e-learning), son rôle est diversifié et essentiel.

Le digital Learning manager :

- Est chargé du développement du numérique pédagogique ;
- Accompagne les formateurs pairs pour la médiatisation et la gamification de la formation et dans la découverte et l'appropriation des outils numériques à usage pédagogique ;
- Participe à des activités pédagogiques et d'évaluation auprès des étudiants et élèves et à ce titre est un membre à part entière de l'équipe pédagogique ;
- Est l'assistant numérique indispensable pour les étudiants et élèves lors de la FOAD.

La Documentaliste

Au-delà de l'orientation et accompagnement à la recherche documentaire des étudiants/élèves et formateurs, la documentaliste :

- Participe à des activités pédagogiques et à ce titre est membre de l'équipe pédagogique
- Réalise des bulletins documentaires et de veille pédagogique et législative
- Gère le fond documentaire ;
- Anime et alimente le compte Instagram du Centre de Ressources Pédagogiques ;

Le DLM et la Documentaliste sont partenaires dans l'animation du Centre de Ressources Pédagogiques, support de la formation des étudiants et des élèves

Les patients partenaires, les patients experts

Au-delà de la participation déjà ancienne d'usagers de la santé à des tables rondes, à des partages d'expérience, nous avons d'ores et déjà enclenchée la participation effective de patient dans le dispositif de formation (exemple lors de la validation du certificat des 40H en éducation thérapeutique).

Notre volonté est de développer le partenariat plus avant afin que dans le cadre de la démocratie sanitaire, les étudiants puissent mieux appréhender ce que vit l'utilisateur grâce à la construction de séquences pédagogiques, organisées, priorisées et pilotées conjointement par les formateurs et les usagers.

D'autres professionnels de l'institut au travail indispensable pour le bon déroulement des formations

L'équipe administrative

Cette équipe

- Est composée de 3,5 ETP et a de nombreuses relations fonctionnelles avec l'équipe pédagogique et de nombreuses interactions avec les étudiants / élèves.
- Assure le secrétariat de direction et le secrétariat pédagogique (gestion des dossiers administratifs, scolaires et financiers des étudiants, stages, conventions, etc.).

Chaque adjoint administratif a une mission déterminée dans le cadre du suivi d'une promotion (absences, stages ...) et d'organisation des instances règlementaires.

Cette équipe

- A des relations fonctionnelles et administratives avec les formateurs, les étudiants, les services de la DRH et de la DAFI de l'établissement support ainsi que les tutelles (ARS et conseil régional).
- Est essentielle pour la formation des étudiants dans le cadre de la gestion du présentisme indispensable pour la validation de leur cursus et pour leur vie quotidienne (bourses, rémunérations, logements, cartes repas).

L'équipe logistique

- Est composée de 3ETP, est indispensable, pour un entretien irréprochable des zones publics sur une surface de 2500M2 et sur 3 bâtiments distants.
Elle contribue à
- Un environnement agréable de travail pour tous et à la sécurité du nettoyage des surfaces.
- La gestion des tenues des élèves, étudiants et formateurs
- L'organisation matérielle des salles de cours ou de réunions

Tous ces professionnels ou partenaires ci-dessus cités contribuent chacun à leur niveau à la formation des étudiants et élèves, la plus sécuritaire et de qualité possible

Conclusion

Le projet de l'institut Lucien FLOURY s'inscrit dans un contexte de forte tension sur les métiers de la santé, notamment d'infirmiers et d'aides-soignants. Les besoins sont implicitement liés au vieillissement de la population, à l'augmentation des maladies chroniques et à la démographie des professionnels de santé dans notre région.

La localisation géographique des formations est un enjeu de l'équilibre régional. L'offre de formation est à poursuivre avec comme objectifs « identifier les besoins en emploi du territoire et adapter la carte des formations aux besoins territoriaux »³.

L'IFSI/IFAS Lucien FLOURY de Clermont de par son implantation, lui permet de répondre en partie aux besoins locaux de formation nécessaires aux besoins des professionnels et de santé de la population tant dans le champ du sanitaire que du médico-social, mais également en matière économique dans le cadre de l'emploi.

L'institut répond à un besoin de formation de proximité, en offrant aux étudiants/ élèves un cadre d'apprentissage de qualité, adapté aux réalités du terrain (plateforme de simulation).

L'IF a su s'ouvrir largement ces dernières années, et développe sans cesse de nouveaux partenariats au sein de réseaux professionnels en amont et en aval de la formation.

Il a pour ambition de former des professionnels débutants compétents, capables de répondre aux enjeux de santé de demain.

Vous trouverez ci-après toute notre réflexion et engagement collectif pour les années à venir

³ Extrait du schéma régional des formations sanitaires et sociales 2022/28

2. L'INSTITUT DE FORMATION « Lucien Flourey » AU CŒUR D'UN EPSM

L'IFSI/IFAS « Lucien Flourey » de Clermont, est un établissement public parmi les 34 instituts de formation en soins infirmiers de la Région HAUTS DE FRANCE, situé au cœur d'un établissement public de santé mentale EPSM de l'OISE.

2.1 L'institut de formation toute une histoire, d'hier à aujourd'hui vers demain.

L'histoire de cet établissement est ancienne et longue, puisqu'elle débute en 1798 à la lisière de la forêt de HEZ dans le domaine de FROIDMONT, à l'ombre du couvent Notre Dame de la Garde, pour se poursuivre, jusqu'à nos jours à CLERMONT et à FITZ-JAMES.

Dans notre centre de documentation et au musée de l'établissement, il est possible de consulter des documents, des archives, afin de comprendre l'histoire de la mise en soin des malades mentaux.

Histoire de la formation infirmière, de l'infirmier de secteur psychiatrique à la formation actuelle

La formation des infirmiers(ères) a aussi une longue histoire faite de vocation et de bénévolat pour aboutir à une réelle et récente professionnalisation.

Longtemps cohabitèrent deux filières, l'une dite en Soins Généraux, l'autre en Soins Psychiatriques. D'un côté le corps, et de l'autre l'esprit...

Depuis 1992, après une longue maturation, les deux filières fusionnent, désormais, il n'existe qu'une seule et même formation pour la profession infirmière.

Parallèlement, toutes les écoles d'infirmiers(ères) deviennent Instituts de Formation en Soins Infirmiers, et les élèves, des étudiants. L'Institut, appelé jusqu'en 1992 Centre de Formation Professionnelle, fut agréé pour 90 élèves par Madame Simone VEIL, Ministre de la Santé en 1975. A partir de la rentrée scolaire 1999, afin de relier passé, présent et avenir, un nom est donné à l'institut du Centre Hospitalier Isarien : « Lucien FLOURY »

Monsieur Lucien FLOURY est entré au Centre Hospitalier le 30 janvier 1932, à l'âge de 20 ans, en qualité d'infirmier stagiaire. Il gravit un à un les échelons de la hiérarchie infirmière en devenant le 1^{er} octobre 1956 infirmier surveillant chef au service général des hommes. En cette qualité il participe activement à la formation des personnels, formation d'abord dispensée dans son service puis dans une salle du cinéma de Clermont. Le 15 septembre 1970, il est nommé surveillant général des études et contribue à l'organisation des enseignements sur l'ensemble du Centre Hospitalier. C'est à partir de 1972 que le Centre Hospitalier met à disposition des formations professionnelles un ancien pavillon d'hospitalisation, l'unité Guesnet qui accueille encore les étudiants en soins infirmiers et les élèves aides-soignants.

Monsieur Lucien FLOURY, décédé à l'âge de 83 ans le 18 février 1995 est considéré, au regard de son implication dans la formation des personnels soignants, comme l'un des fondateurs de l'école (ou de l'institut du CHI). Histoire de la formation aides-soignants au CHI

La profession d'aide-soignant a elle aussi une longue histoire.

En effet le grade d'aide-soignant à l'hôpital public a été créé en 1949. Depuis la formation a connu plusieurs programmes pour aboutir à une définition de la fonction en juillet 1994 avec la création en 1997 du Diplôme Professionnel d'Aide-Soignant après une année de formation. L'arrêté du 22 octobre 2005 redéfinit le métier et la durée de la formation qui est de 10 mois. Les écoles d'aides-soignantes deviennent des instituts de formation aide-soignant (IFAS*) et en 2007 le diplôme professionnel devient un diplôme d'Etat d'aide-soignant.

Le premier agrément de l'école d'aides-soignants pour 15 places date de 1981.

Les programmes de formation et leur évolution

Les programmes de formation ont eux aussi beaucoup évolué au fil du temps tant dans leur contenu que dans leur durée, pour aboutir à une formation infirmière « universitaire » et inscrite dans le système Licence Master Doctorat (LMD) depuis 2009 sous l'impulsion des directives européennes (Accord de Bologne le 19 juin 1999).

La grande conférence de la santé de 2016 puis la Loi ORE de mars 2018 ont ancré la formation infirmière dans l'universitarisation, le mode de recrutement par Parcoursup.

Pour l'IFAS, dans la mouvance de la formation tout au long de la vie et de la validation des acquis de l'expérience depuis 2006, l'institut accueille des élèves aides-soignants souhaitant acquérir le D.E.A.S. par la validation des acquis de l'expérience ou par un complément de formation pour des diplômes acquis antérieurs et depuis 2015 les titulaires des baccalauréats SAPAT et ASSP.

Un référentiel de formation AS a été mis en œuvre depuis 2021 pour répondre à l'évolution du métier, voire aux problèmes de démographie du métier. Les fonctions et compétences ont évolué avec des nouvelles responsabilités pour l'AS mais toujours sous la responsabilité de l'infirmier dans un exercice collaboratif.

2.2 Un institut performant, deux formations, un projet commun

Aujourd'hui près de 366 étudiants en Soins Infirmiers, répartis sur trois promotions et 50 élèves aides-soignants sont accueillis chaque année à l'Institut de Formation en Soins Infirmiers de CLERMONT.

L'IFSI est partenaire dans le cadre de Parcoursup, du regroupement UPJV et des autres instituts du en département pour l'organisation des stages cliniques notamment sur la typologie santé mentale/psychiatrie. Nos atouts actuels pour la formation des étudiants sont nombreux :

Engagé dans une démarche continue de l'amélioration de la qualité et la gestion des risques de l'offre de formation, l'IFSI/IFAS est reconnu et certifié AFNOR depuis juin 2017 et QUALIOPi depuis 2020 et certifié jusqu'en 2027

"L'IFSI de CLERMONT est situé dans l'EPSM dans un cadre verdoyant. Les plus de cet institut sont:

- L'Accessibilité en voiture (parking gratuit), en train, 50 logements à Clermont, une restauration tarif Crous, tables de pique-nique, abris vélos/ trottinettes,
- Une aide à la réussite pour tous, suivi pédagogique individualisé, tutorat par des étudiants,
- Un accompagnement psycho-social et des handicaps dit « invisibles », des ateliers bien être : sophrologie, méditation, activité sportive, supervision psychologique post stage, atelier théâtre, scrapbooking, et congé menstruel
- Un centre de ressources pédagogiques avec accès documentaire papier et en ligne
- Une formation moderne et numérique avec un centre de simulation en santé high-tech et des pédagogies actives innovantes (escape Game, Serious Game ...)
- Les stages organisés sur toute la partie centrale de l'OISE, adaptés au parcours obligatoire de validation mais nécessitant du déplacement
- Possibilité de place pour vos enfants à la crèche du CHI (selon places)

Tous nos atouts sont mis en avant sur notre site internet <https://www.ifsiclermont60.fr/>

2.3 Les Missions des instituts et fonction des permanents

Les missions des instituts de formation (depuis 2021) sont:

- La formation initiale des professionnels pour laquelle l'institut ou l'école est autorisé(e) ;
- La formation par la voie de l'alternance, y compris la formation par la voie de l'apprentissage
- La formation préparatoire à l'entrée dans les instituts ou écoles de formation ;
- La formation continue des professionnels, incluant la formation d'adaptation à l'emploi ;
- La documentation et recherche d'intérêt professionnel.

Toutes les missions ci-dessus énoncées sont effectuées à l'IF de Clermont, hormis la recherche

La direction

A l'Institut Lucien FLOUREY, la direction est assurée par un directeur des soins chargé de la coordination de l'IFSI-IFAS secondé par un cadre supérieur, adjoint à la direction dont les activités sont décrites dans une lettre de missions.

Cette direction est sous l'autorité hiérarchique du directeur du CHI chef d'établissement. Le directeur de l'IF est membre du CODIR de l'établissement.

La direction de l'IF est garante de la sécurité et de la qualité des parcours de formation des étudiants de l'entrée en formation au diplôme d'état dans le cadre de la politique d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques de l'institut.

Au regard des missions des instituts de formation, le directeur des soins dirigeant l'Institut est responsable de missions en lien avec la formation des étudiants et les équipes qu'il encadre

Sous l'autorité du directeur du CHI et par délégation du chef d'établissement, il participe à la gestion financière, administrative et des ressources humaines de l'institut.

La direction de l'IF travaille en étroite collaboration avec les directions de l'établissement support notamment avec la :

- Direction des ressources humaines (pour les professionnels et étudiants)
- Coordination générale des soins, pour l'accueil en stage et la détection des potentiels cadres
- Direction des affaires financières, pour établir et suivre l'EPRD de l'institut
- Et toutes les autres directions pour la logistique, la qualité, la communication

Les professionnels permanents de l'IF

Un effectif constant depuis 2019, malgré l'augmentation des quotas à l'IFSI et à l'IFAS grâce à une répartition mutualisée des missions des formateurs et à la solidarité de tous

	Personnel						
	Budgété		Rémunéré		Effectivement présents mars 2025		
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Commentaires
Directeur des soins	1	1	1	1	1	1	
Cadre supérieur adjoint à la Direction	1	1	1	1	1	1	
Equipe administrative	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	La suppression d'un poste d ASH a permis de renforcer le secrétariat depuis 2020
Equipe logistique	4 en 2019	3 depuis 2020	4	4	3	3	
Personnel pédagogique permanent	22	22	22	22	22	22	20 ETP en face à face pédagogique métier Et 1 DLM développement numérique Et 1 Documentaliste
Dont cadres de santé	18	18	18	18	18	18	Et 2 IDE à l'IFAS
Total	31,5	31,5	31,5	32,5	31,5	31,5	

Un institut de formation en formation

Tous les formateurs permanents ont les qualifications nécessaires pour exercer à l'IFSI/IFAS.

La politique prévisionnelle du développement des compétences des cadres ces dernières années a permis par des actions ciblées d'upgrader celles-ci. Il a été privilégié les formations courtes et diplômantes de type DU, avec cependant quelques MASTER.

Quelques membres de l'équipe pédagogique sont titulaires d'un M2, et une politique de formation pour les plus jeunes formateurs est engagée dans le sens d'un M2 par an si possible. Cette politique sera poursuivie dans la mesure où les personnes recrutées lors des départs en retraite ne seront pas forcément titulaires d'un M2.

De même est privilégié, le recrutement de professionnels aguerris ayant une expérience avérée de cadres de santé manager cliniciens.

Pour les autres professionnels de l'IF, la formation continue individuelle ou collective est envisagée afin de leur permettre de développer voire renforcer leurs compétences au service de notre projet.

2.4 Un engagement fort et reconnu, dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques

Centrée sur ses clients étudiants et élèves, cette démarche a pour but de sécuriser le parcours des formations, en assurant pour tous et dans tous les domaines pédagogiques, administratifs et logistiques, une équité et une sécurité de prise en charge et d'accompagnement.

Cette démarche tend à harmoniser les pratiques de toute nature entre l'IFSI et l'IFAS afin de faciliter les organisations et les rendre claires et transparentes pour tous.

Elle repose sur la participation effective de **tous les membres de l'équipe de l'IF** et sur les retours des étudiants (questionnaires de satisfaction UE et modules, bilans semestre, de fin d'année, parcours étudiant traceur, section vie étudiante) **car la « qualité c'est l'affaire de tous »**

Ainsi après un état des lieux réalisé en 2016 nous avons formalisé un plan pluriannuel d'actions à partir d'une démarche par processus en formalisant des procédures et modes opératoires et nous nous sommes engagés dans le processus amélioration de notre démarche (gestion des risques a posteriori) et dans la gestion des risques a priori que nous avons formalisé par la création d'une cartographie des risques pour tous les processus.

Le développement de cette politique nécessite un engagement de la direction et l'implication de tous les professionnels de l'Institut.

Pour atteindre les objectifs suivants :

- Répondre à la démarche amélioration de la qualité mise en place dans le but d'améliorer la formation par des réajustements efficaces et continus
- D'assurer la sécurité et la qualité du parcours des apprenants tout au long de celui-ci et jusqu'à la fin pour leur diplomation.

Modalités de fonctionnement :

Les missions du COPIL

Le comité de pilotage (appelé « COPIL ») est un groupe de professionnels chargés de veiller au bon fonctionnement du projet qualité et gestion des risques.

Les membres du COPIL sont les pilotes des processus de notre démarche collective et la direction.

Le comité de pilotage remplit les missions principales suivantes :

- définir les orientations qui serviront de lignes directrices pour le plan d'action qualité et gestion des risques annuels
- présenter l'avancée des travaux effectués dans chaque processus
- évaluer les actions menées grâce à des tableaux de bord et des indicateurs

Modalités de réunions du COPIL

Le COPIL se réunit tous les deux mois, le planning des réunions est déterminé au début de l'année universitaire et pour toute sa durée.

Les Pilotes de processus

Le pilote de processus est un membre de l'équipe de l'IF, investit dans la démarche d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques au sein d'un processus défini. Par processus, 2 pilotes membres du copil qualité gestion des risques se sont déterminés ou ont été désignés.

Missions principales :

- Il co-pilote, met en œuvre et évalue de manière continue des étapes du processus, dans le cadre de la politique qualité et gestion des risques définis.
- Il anime le groupe processus
- Il rend compte aux travers des réunions institutionnelles (réunions cadres, CVE) des travaux réalisés, des enquêtes, etc. Il planifie et organise les points qualité dans les réunions .

Les pilotes du processus amélioration analysent les données des dispositifs de surveillance (fiches de suggestions et/ou évènements indésirables), les traitent, déterminent la criticité, proposent des actions correctives et/ou les transmettent au responsable du processus concerné pour proposer des actions correctives.

Ces données sont accessibles par tous par le biais de l'arborescence (directeur, responsables d'UE et de modules, adjoints administratifs ...).

Les actions correctives sont présentées à chaque section de vie étudiante (SVE)

Une information est effectuée chaque année à toutes les promotions pour l'utilisation de la plateforme de déclaration des évènements indésirables (FEI).

Les FEI donnent lieu à :

- Soit un traitement immédiat par le processus amélioration
- Soit un traitement différé par transmission au processus concerné pour réalisation d'un MO par exemple ou par transmission à un service concerné du CHI, logistique par exemple pour réponse
- Un retour des actions correctives est réalisé notamment lors des sections vie étudiante

Une organisation particulière a été formalisée pour les FEI concernant les stages des étudiants et un mode opératoire est formalisé et utilisé.

Un parcours d'étudiant traceur initié et réalisé avec le service qualité du CHI depuis 2022 et renouvelé depuis, par un audit effectué en interne chaque année auprès des L3.

Ce parcours apporte :

- Un regard très intéressant sur l'expérience étudiant infirmier de la L1 à la L3
- Des nouvelles pistes d'améliorations de la formation

Toute cette organisation alimente notre démarche qualité et gestions des risques

Les processus cœur de métier.

Sont tous formalisés et de nombreux modes opératoires/ modèles ont été réalisés et sont réévalués pour réajustement ou révisés.

Depuis Juin 2020, nous avons obtenu la certification QUALIOPi pour la formation initiale et la formation continue réalisée à l'institut de formation, sans recommandation ni réserve, conforté en 2022 par l'audit de suivi sans recommandation ni réserve, et par le renouvellement de la certification sans recommandation ni réserve en mars 2024 et jusqu'en 2027

Les conclusions du certificateur en 2024 sont :

- Gros travail de préparation par l'équipe de l'audit de renouvellement
- Implication et investissement remarquables de l'équipe,
- Classement des documents et enregistrements optimisé,
- Site Internet très largement enrichi et complet,
- Modalités spécifiques liées à l'intégration des nouveaux arrivants,
- Rapports annuels d'activité pédagogique et rapports annuels d'activité très complets,
- Traçabilité des dossiers Etudiant dans l'outil FORMEIS,
- Livret d'aide à la réussite ("apprendre à apprendre") qui suit l'apprenant sur l'ensemble de son parcours,
- Centre de documentation important et performant,
- Système organisationnel de l'Institut très structuré et géré selon une approche "Processus" (type ISO 9001),
- Culture et dynamique d'amélioration continue effectives et efficaces (de nombreux axes sont systématiquement identifiés et des actions d'amélioration mises en œuvre pour chaque critère/indicateur),
- Volonté institutionnelle d'accompagner les étudiants présentant un handicap invisible et pour favoriser leur inclusion.

AINSI

La démarche d'amélioration continue de la qualité est l'affaire de tous ici à l'institut, y compris et surtout des étudiants et élèves qui sont parties prenantes, par les possibilités qui leur sont offertes :

- De déclarer les évènements indésirables par le biais des fiches d'évènements indésirables et/ ou de faire des suggestions
- De renseigner les enquêtes de satisfaction semestrielle
- De Co-construire dans le cadre de la section de la vie étudiante.
- Lors de l'audit étudiant traceur par le retour de leur expérience étudiant

ORGANIGRAMME DEMARCHE QUALITE ET GESTION DES RISQUES

GCS IFSI Picardie – UPJV – Conseil Régional

ARS Hauts de FRANCE - DREETS

Direction générale EPSM

ALISSE Sabine

PM - STRATEGIE

DIRECTION IFSI / IFAS

S. BECU, Directeur des Soins

PM - MISE EN OEUVRE ET PILOTAGE

Membres du COFIL

PA – AMELIORATION

N. SALVADO / S HENAUX

PR1 RECRUTEMENT

**S. POULAIN
G. TURCO**

A. BILLONNEAU
V JOLY

PR2 FORMATION CLINIQUE

**N DELATTRE
N. PREVOST**

N. CHATEAUROUX
C GREGOIRE
G. JOUANIQUE
MH. MOLINET
S.HENAUX

PR3

FORMATION THEORIQUE

**M. CONTE
C. LARDIER**

N. CHATEAUROUX
S. DUPONT
E. HIGEL
C. JUHEL
M.MOREAU
N. PERRACHIONE
C. RUFIN
CL. SANCHEZ

PR4

**FINALISATION DE LA
FORMATION**

**B. CHRISTOPHER
T. RENDU**

V.WARIN

**PS1
RESSOURCES
HUMAINES**

S. BECU

S HENAUX

PS2

LOGISTIQUE

PS2

a) Ressources matérielles
b) Système documentaire
c) Centre de ressources

S HENAUX

A. BILLONNEAU
S. POULAIN
N. SALVADO / E. HIGEL
H. VANDOOREN

PS3

**FORMATION CONTINUE
S HENAUX**

N PREVOST

Et autres formateurs
ressources

**PS4 gestion
financière /
administratif**

**Relation avec les
services centraux
du CHI**

S. BECU

S HENAUX

Processus pilotes

PROCESSUS MANAGEMENT (PM)

Direction
(Piloter la stratégie, gérer l'organisation,)
Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle
Convention tripartite GCS (Région – IFSI – Université)
Agréments IFSI / IFAS (ARS – REGION)
Textes règlementaires, instances et ingénierie de la formation
Projet d'établissement medico soignant du CHI
Projet d'institut - politique qualité
Politique de stage des ETS (livret d'accueil, charte d'encadrement.)
Déroulement pédagogique (alternance)
Guide /Règlement intérieur
Réunions institutionnelles internes dont ICOGI IFSI /IFAS
Organigrammes hiérarchiques et fonctionnels
Rapport d'activité
Communication interne et externe aux partenaires
EPRD (contrats objectifs et moyens)
Taxe d'apprentissage

Pilotage / COPIL
(Piloter l'opérationnel)
Politique qualité
Politique de communication
Manuel qualioipi et auto évaluation / certification
Organigramme qualité
Réunions qualité
Objectifs qualité et tableau de gantt de suivi des actions
Tableau de Suivi des indicateurs
Animation des processus
Cartes d'identité et cartographie des risques par processus

PROCESSUS AMELIORATION (PA)
(Mesures, surveillance, analyse et amélioration)
Traitement des fiches d'EVENTEMENTS INDESIRABLES et des fiches de suggestions
Gestion des non conformités
Transmission aux processus concernés
Résultats et analyse des enquêtes de satisfaction intervenants
Suivi et Communication des mesures correctives
Et support de communication
Démocratie étudiante (section vie étudiante)

Processus réalisation (PR) :

Recrutement des étudiants/élèves (PR1)
Journée portes ouvertes
Journée lycéens découverte/immersion IF
Forums
Préparations à l'entrée IF
Parcours sup infirmier/FPC et Epreuves sélection AS
Entrées en formation
Sécurisation des réintégrations et mutations
[Cordées de la réussite](#)

Formation clinique (PR2)
Sécurisation de la mise en stage
Organisation des stages
Paiement des stages
Rapport circonstancié
Validation des actes et activités de soins en stage
Validation d'un stage
Visite de stage
Journée d'immersion stage L1/L3
Suivi des AES

PR2 et PR3
Préparation de stage
Exploitation de stage
Supervision clinique post stage
Suivi des étudiants (suivi pédagogique, absences)
Raisonnement clinique
Pratique Simulation en santé
Pratique réflexive/ARPP
FGSU
Service sanitaire

Formation théorique (PR3)
Référentiels de formation (ingénierie de la formation, unités d'enseignement, modules)
Collaboration IFSI / IFAS
Dispositif d'aide à la réussite/mentorat
Charte d'évaluation et Gestion de l'évaluation
Gestion pédagogique des intervenants vacataires
Commission de validation des sujets d'évaluation
Sorties pédagogiques

Finalisation de la formation (PR4)
[CAC / CVAR](#)
Section disciplinaire IFSI /IFAS
Section pédagogique IFSI/IFAS
Conseil de perfectionnement
DE aide-soignant
DE infirmier
Résultats et analyse des enquêtes de satisfaction ESI et EAS
Arrêts de formation Mutation
Suivi de cohorte
Passage d'année
Suivi des diplômés
Organisation enquête de satisfaction
Pendant et après le diplôme

DIPLOMES
IDE
AS
PROFESSIONNELS
ET USAGERS

Processus support (PS) :

Gestion des ressources humaines et managériale (PS1)
Entretien professionnel du personnel
Formation continue du personnel
Gestion du temps de travail
Intervenants vacataires
Recrutement conforme
Tutorat nouvel arrivant
[Organisation accueil](#) encadrement des stagiaires
Fiches de postes et fiches missions
Qualité de vie au travail

Gestion Logistique(PS2)
Arborescence / Base documentaire
Tenue et archivage des dossiers étudiants (papier et informatisé)
Centre de ressources pédagogiques
• Abonnement
• Fond documentaire
• Plateformes
Locaux (Réservation des salles, incident, dégradation)
Maintenance
Matériel (atelier pratique, bureautique, électroménager, informatique, mobilier, produits d'entretien)
Commission des travaux
Revue de presse
Veille juridique

Formation continue (PS3)
Prospection
Ingénierie pédagogique/ réponse aux cahiers des charges
Organisation des formations continues
Suivi des formations continues
Mise à jour du catalogue
Suivi financier

Gestion administrative et financière / Relations avec les services centraux du CHI (PS4)
Direction des affaires financières
Direction de ressources humaines
Direction des soins
Direction de la qualité, gestion des risques et communication
Direction des achats, de l'hôtellerie, de la logistique et du biomédical
Direction des systèmes d'information et d'organisation
Direction du patrimoine et des services techniques
Direction générale (agrément, habilitation)

3. LES VALEURS INSTITUTIONNELLES, FONDEMENTS DU PROJET D'INSTITUT

De l'importance des valeurs institutionnelles, cadre de référence commun et horizon du sens.

L'HAS nous invite à les définir : « les valeurs sont des références communes fondant la conduite professionnelle de chacun, identifiées de façon collective, et diffusées auprès de tous les acteurs internes et externes. Dans le contexte des établissements de santé, caractérisé par la présence de groupes porteurs de visions différentes et pourtant toutes légitimes, elles constituent un cadre de référence utile »

Les fondements du projet se déclinent au travers de valeurs portées par l'Institut de formation

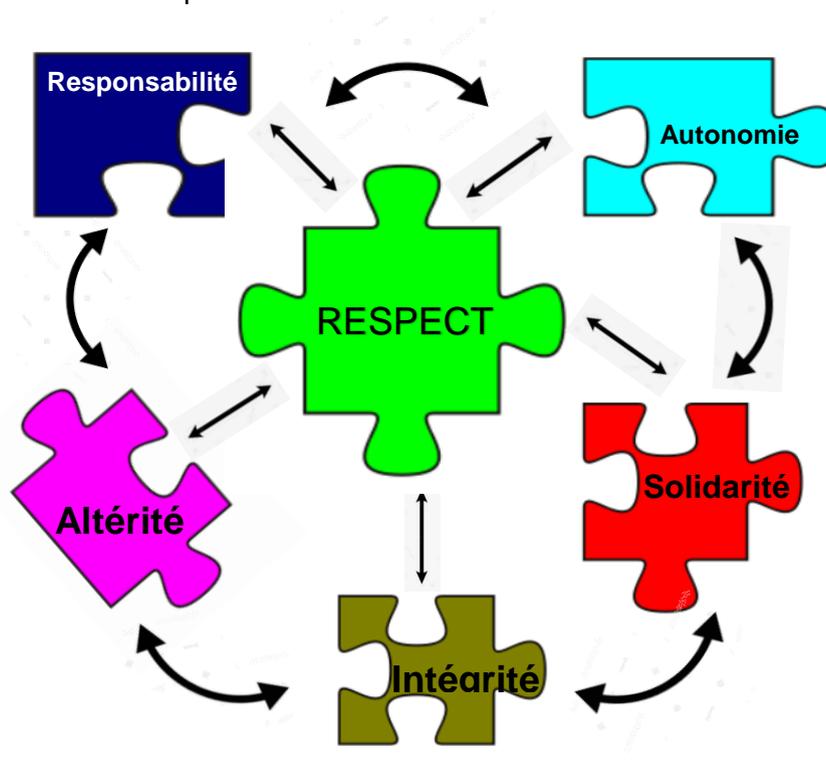
Pour Jean Daniel Reynaud, sociologue : « les valeurs s'imposent bien aux individus, mais elles ne sont pas transcendantes et indépendantes de leurs relations. Elles sont l'objet même de ces relations, elles sont construites par elles. Une action collective, en imposant des règles, invente un sens. Les valeurs sont l'horizon de ce sens, l'orientation de l'action collective. »

Ces valeurs :

- Constituent le socle de la construction du projet de l'Institut ;
- Sont validées par le collectif équipe de l'Institut, lors d'une réunion équipe complète et avec les membres de l'équipe projet ;
- Sont portées par l'ensemble de l'équipe pédagogique, administrative, logistique.

Selon l'historien F. Lazorthes (2006) : « Les valeurs tissent un lien entre des individus, elles répondent au désir de croyances générales plus qu'à l'exigence de la raison. Tel est le paradoxe de nos valeurs : [...] elles distinguent et elles unissent ».

Ces valeurs sont mobilisées tout au long du cursus de formation afin de les rendre vivantes au quotidien et porteuses de sens pour tous.



Les valeurs partagées de l'Institut qui orientent l'action collective sont :

LE RESPECT

C'est la valeur centrale sur laquelle s'appuient les autres valeurs.

Le respect est dû à toute personne sans discrimination. Au-delà de l'exercice du soin, il se manifeste par la considération de l'autre, en le reconnaissant dans sa singularité, comme porteur de la même dignité et de la même humanité. Le respect s'applique au quotidien dans le cadre des règles professionnelles et du guide pratique des études - règlement intérieur de l'Institut.

Le respect s'exprime sous diverses formes sur le plan professionnel, à l'Institut de formation et en stage :

- Politesse (oral, écrit : mail, courrier etc.)⁴
- Bienveillance dans les relations interpersonnelles
- Ponctualité
- Équité / l'impartialité et /ou la neutralité
- Notion de réciprocité en tenant compte du contexte générationnel.
- Connaissance des codes hiérarchiques, interpersonnels, sociaux

Equipe de l'Institut	Etudiants à l'Institut	Professionnels en devenir (stage)
Politesse et considération de l'individu et du professionnel	Politesse envers les professionnels de l'Institut et les intervenants extérieurs (écoute active)	Politesse avec les professionnels du terrain et les usagers
Ponctualité des formateurs	Ponctualité en cours et aux rendez vous	Ponctualité : tenir compte du planning et des horaires de stage
Équité / impartialité et/ou neutralité : reconnaissance et partage des spécificités et de la singularité des compétences de chacun en pédagogie et au décours des réunions d'équipes, groupes de travail, missions transversales faire preuve de discrétion et de devoir de réserve	Équité / impartialité et/ou neutralité : reconnaissance des personnes dans leur singularité Faire preuve de discrétion et de devoir de réserve	Équité / impartialité et /ou neutralité : reconnaissance des personnes dans leur singularité Faire preuve de discrétion et devoir de réserve
Connaissance des codes hiérarchiques, interpersonnels, sociaux , prise en compte de la réciprocité et évolution générationnelle	Connaissance des codes hiérarchiques, interpersonnels, sociaux(respect des règles professionnelles et institutionnelles)	Connaissance des codes hiérarchiques, interpersonnels, sociaux et du milieu professionnel (respect des règles professionnelles et institutionnelles)

⁴ Selon la politique de mail de l'Institut en vigueur

L'AUTONOMIE

L'autonomie de l'apprenant est une démarche progressive et institutionnelle par laquelle une pratique éducative invite un apprenant à intégrer son processus d'apprentissage, de façon individuelle ou collective dans le but de s'approprier cette démarche à des fins identiques ou transposables.

L'apprenant autonome sera capable d'articuler au mieux sa situation de formation, sa situation personnelle et professionnelle.

L'objectif de la pédagogie de l'autonomie n'est pas de simplement transférer la connaissance mais de créer des possibilités pour sa construction. Il s'agit donc de rendre les apprenants capables de s'adapter, de transposer à d'autres domaines ce qui a été appris dans un contexte bien particulier (Académie de Rennes, 2023).

Equipe de l'Institut	Etudiants à l'Institut	Professionnels en devenir (stage)
Capacités cognitives (appétences dans les UE, et choix dans les formations individuelles, identifier et gérer des ressources pour travailler en collaboration, maîtriser les outils et méthodes d'apprentissage)	Capacités cognitives (optimiser son apprentissage, identifier et gérer des ressources pour travailler en collaboration, maîtriser les outils d'apprentissage)	Capacités cognitives (optimiser son apprentissage, identifier et gérer des ressources pour travailler en collaboration, maîtriser les outils d'apprentissage)
Capacité d'organisation des supports pédagogiques et à s'auto évaluer	Capacité d'organisation liée à l'apprentissage lui-même, ses propres méthodes et à apprendre à s'auto évaluer	Capacité d'organisation liée à l'apprentissage à partir de situations cliniques

L'INTEGRITE

L'intégrité cultive des valeurs d'honnêteté de confiance, d'équité et de respect pour guider une prise de décision éthique et un comportement authentique (université de Ottawa canada)

Equipe de l'Institut	Etudiants à l'Institut	Professionnels en devenir (stage)
Prendre en compte les remarques des apprenants (bilan de semestre, suivi pédagogique)	Prendre en compte les remarques de l'équipe de l'Institut et des intervenants pédagogiques (, évaluations, remédiations, bilan de semestre, suivi pédagogique ...)	Prendre en compte les remarques des professionnels de proximité, des tuteurs et des maîtres de stage (bilan de mi-stage, visite des formateurs, évaluation fin de stage)
Valorisation des sources, des outils et supports pédagogiques partagés	Valorisation des sources, des outils partagés en travaux de groupe	
Prises de décisions au regard de l'intérêt collectif et professionnel		
Honnêteté dans les échanges et auto analyse	Honnêteté dans les échanges et auto analyse	Honnêteté dans les échanges et auto analyse
Transmission des informations justes et équitables	Garder une distance professionnelle	Garder une distance professionnelle

L'ALTERITE

Il est d'usage courant d'utiliser le terme d'altérité dans le sens de : « acceptation de l'autre en tant qu'être différent, cette acceptation se voulant base de la reconnaissance de ses droits à être lui » (Formarier & Jovic, 2012).

Cela n'est pas de porter de jugement, c'est accepter les différences, faire preuve d'ouverture d'esprit. C'est une valeur qui privilégie le mélange des cultures comme source d'enrichissement et de paix (Institut de Formation en Soins Infirmiers Saint-Joseph, 2019).

Equipe de l'Institut	Etudiants à l'Institut	Professionnels en devenir (stage)
Reconnaissance de l'autre comme individu à part entière	Reconnaissance de l'autre comme individu à part entière	Reconnaissance de l'autre comme individu à part entière
Acceptation de la différence (politique inclusive / DAR)	Acceptation de la différence et notion d'entraide	Acceptation de la différence (professionnels, patients...)

LA RESPONSABILITE

Couramment la responsabilité renvoi à : « l'obligation pour un individu d'assumer et de supporter les conséquences de ses actes. » (M. Formarier & L. Jovic, 2012).

Equipe de l'Institut	Etudiants à l'Institut	Professionnels en devenir (stage)
Assumer les conséquences de ses actes Connaître ses limites par rapport à ses connaissances, ses possibilités Application de la législation.	Assumer les conséquences de ses actes Connaître ses limites par rapport à ses connaissances, ses possibilités Application de la législation.	Assumer les conséquences de ses actes Connaître ses limites par rapport à ses connaissances, ses possibilités Application de la législation.
Notion d'engagement personnel	Notion d'engagement personnel	Notion d'engagement personnel
Assumer les conséquences des actions menées,, porter un regard critique sur ces mêmes actions, par l'autoévaluation et la réalisation de bilans.	Assumer les conséquences des actions menées, porter un regard critique sur ces mêmes actions, par l'autoévaluation et la réalisation de bilans.	Assumer les conséquences des actions menées, porter un regard critique sur ces mêmes actions, par l'autoévaluation et la réalisation de bilans.
Se porter garants par rapport à la législation et aux règlements institutionnels.	Application du règlement de l'Institut et de la législation	Répondre de ses actions ou omissions par rapport à la législation et aux règlements institutionnels du lieu de stage

LA SOLIDARITE

La solidarité est un sentiment d'un devoir moral envers les autres membres d'un groupe, fondé sur l'identité de situation, d'intérêts.

Etre solidaire n'est pas seulement apporter son soutien mais aussi s'engager avec celui à qui on apporte sa solidarité.

La solidarité n'a aucun sens sans la **conviction de justice et d'égalité**.

Equipe de l'Institut	Etudiants à l'Institut	Professionnels en devenir (stage)
Mutualisation des expériences, les compétences de chacun et les supports pédagogiques	Soutien réciproque dans des situations complexes d'apprentissage (physiques, psychologiques...)	Partage des expériences et des connaissances sur les différents terrains de stage
Engagement des uns envers les autres, autour d'un projet pédagogique commun, dans un objectif d'apprentissage de qualité	Volonté de faire avancer le groupe et le développement de la pair-aidance	Volonté de faire avancer l'équipe et la pair-aidance
Développement de la transversalité	Mutualisation des différents documents (dans le respect de leur usage)	
Favoriser l'intégration des personnes	Favoriser l'intégration des personnes	Favoriser l'intégration des personnes
	Développement le sentiment d'appartenance au groupe et à une profession (voie de la professionnalisation)	Développement du sentiment d'appartenance au groupe et à une profession (voie de la professionnalisation)

L'étudiant, un professionnel en devenir

En pédagogie, il est de plus en plus courant de parler d'apprenant, terme assez générique qui désigne : « toute personne engagée dans un processus d'apprentissage » (Boutinet, 2009), soit un individu quel que soit son âge ou son expérience. La notion d'apprenant implique la participation active de ce dernier dans son métier d'étudiant (Coulon, 1997).

Si historiquement et étymologiquement parlant, l'étudiant fut longtemps considéré comme un individu cherchant à acquérir une connaissance, aujourd'hui il est le plus souvent défini comme « toute personne inscrite dans une formation de l'enseignement supérieur » (Insee, 2019).

Toutefois, si être étudiant constitue un statut, devenir étudiant nécessite un apprentissage : apprentissage de l'autonomie et d'un nouveau rapport au savoir (Erich, 2004). Il fait preuve de curiosité intellectuelle et d'ouverture d'esprit. Il travaille en collaboration avec les différents professionnels de santé (aides-soignants, infirmiers, équipes logistiques, administratives et médicales).

Ainsi, pour nous l'étudiant :

- Développe des ressources en savoirs théoriques et méthodologiques, en habiletés gestuelles et en capacités relationnelles (simulation, TD, stage)
- Apprend à être étudiant, apprend à apprendre (dispositif aide à la réussite, métacognition, guides d'apprentissage)
- Apprend à travailler ensemble ESI et EAS à travers des séquences communes
- Apprend à reconnaître ses émotions et à les gérer avec la distance professionnelle qui s'impose et développe ses capacités relationnelles.
- Se projette dans un avenir professionnel avec confiance et assurance tout en maintenant sa capacité critique et de questionnement (ex : projet de formation d'étudiant, projet professionnel, accompagnement pédagogique, travaux d'analyse pendant les 3 années de formation)
- Développe une éthique professionnelle lui permettant de prendre des décisions éclairées et d'agir avec autonomie et responsabilité dans le champ de sa fonction (tables-rondes, prise en charge d'un secteur en stage)
- Autonome et responsable, il s'implique, s'autoévalue dans le cadre de la progression de ses apprentissages et dans le respect des règles de la profession (tenue, ponctualité...).

La professionnalisation visée au terme de la formation se situe entre novice et débutant

Selon le modèle d'acquisitions des compétences de Dreyfus,⁵ l'apprenant passe par deux premiers stades : novice et débutant.

Selon ce modèle, les novices n'ont aucune expérience des situations auxquelles ils vont être confrontés, ils agissent à partir de règles édictées, de principes théoriques appris en cours.

Nous considérons l'étudiant de L1 et l'élève. AS en début de formation comme un novice

Le débutant commence à reconnaître des modèles et des situations similaires. Il peut appliquer des règles dans des contextes spécifiques, mais a encore besoin d'aide pour les situations complexes.

Nous visons pour l'étudiant de L3 et l'élève AS en fin de formation, le statut de professionnel débutant.

⁵ le Dreyfus modèle d'acquisition de compétences a été développé par les frères Hubert et Stuart Dreyfus à l'Université de Californie, Berkeley, en 1980. Le Dreyfus modèle de l'acquisition des compétences est un cadre de progression de l'apprentissage.

4. LE PROJET DE FORMATION INITIALE IFAS /IFSI, NOTRE CŒUR DE METIER

4.1 Une inscription volontariste dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales (CPRDFOP Hauts de France 2022/2028)

Un engagement sur l'orientation et l'information, pour favoriser le recrutement local dans le cadre des besoins en professionnels de santé et les employeurs du territoire

En lien avec l'engagement n°1 du SRFSS 2022 – 2028 (schéma régional des formations sanitaires et sociales) : Proposer une carte des formations répondant aux besoins des territoires notamment les plus en manque de personnels - les territoires ruraux et les zones blanches – et prenant en compte les besoins des publics apprenants



A poursuivre

Poursuite de l'**accessibilité et du développement de l'apprentissage** notamment pour les territoires où le manque de professionnels est important et/ou des besoins de formation sont nécessaires pour des publics peu mobiles. (Le plateau picard, le sud de l'Oise, le clermontois)

Développer l'apprentissage chez les élèves aides-soignants en parcours passerelle en priorisant les bacs ASSP (11 mois) et en parcours complet (16 mois). Une seule rentrée en septembre

Poursuivre la formation maître d'apprentissage pour l'apprentissage des apprenants

Poursuivre le partenariat avec le CFA de Marquette lez Lille

Poursuivre le partenariat de sourcing et d'information avec France Travail, la mission locale et les employeurs des territoires.

Continuer **nos actions de communication** : la journée portes ouvertes, la participation des cadres formateurs aux semaines de l'orientation des lycées du territoire et aux forums (Amiens, collèges)

Poursuivre la journée découverte (soit en formation infirmière ou en formation aide-soignante) proposée à des lycéens venus à la journée portes ouvertes.

Poursuivre le stage des élèves aides-soignants auprès d'animateurs de structures sanitaires et sociales pour répondre aux besoins des lieux de vie du territoire.

A développer

Proposer l'apprentissage infirmier dès la L1 (selon l'expérimentation effectuée dans les Hauts de France versant nord)

Envisager de développer d'autres partenariats CFA

Développer une campagne de communication plus soutenue pour l'apprentissage en s'appuyant sur la campagne 2024 de l'ARS. , et ce auprès des employeurs, de France travail et des lycées du territoire

Augmenter la durée de la journée découverte des lycéens (passer d'une demi-journée à 1 journée)

Indicateurs de suivi :

Stabilisation des quotas pour les formations infirmière et aide-soignante, nombre de contrats d'apprentissage chez les élèves aides-soignants (on vise 10 à 12 contrats d'apprentissage chez les élèves aides-soignants et 8 à 10 contrats chez les étudiants infirmiers et ce dès la L1), stabilisation des résultats de l'obtention des diplômes

Taux de réussite au diplôme chez les apprenants en apprentissage

Taux d'abandon des apprenants en apprentissage

En lien avec l'engagement n°2 du SRFSS 2022 – 2028 : Renforcer la place et la participation de l'employeur dans le dispositif de certification, en formation et VAE

A Poursuivre

La participation des employeurs dans le processus de formation : participation aux différentes instances (gouvernance, pédagogique...) en référence au référentiel de formation actuellement en vigueur. Aujourd'hui participe seulement l'établissement support sauf à l'ICOGI

Poursuivre la tenue du conseil de perfectionnement mis en place depuis 2018, pour revisiter la formation Infirmière avant (avec des représentants de l'Education Nationale et de France travail), et après (avec des employeurs représentatifs du territoire et des usagers)

Cette instance a pour objectif de

- Mettre en commun nos actions de l'avant, pendant et après la formation infirmière.
- Apporter un regard constructif sur le parcours des étudiants,
- Renforcer notre collaboration afin d'améliorer le niveau atteint et l'employabilité des futurs infirmiers

Poursuivre la journée bourse à l'emploi pour les EAS et ESI, afin de rapprocher les employeurs locaux des étudiants/élèves en fin de formation ; journée qui fait la part belle aussi au CAE (contrat d'allocation d'étude), à l'apprentissage et pour la recherche des stages préprofessionnels des ESI et EAS

Poursuivre la transmission aux étudiants, des possibilités de vacances aide soignants proposés par les établissements au fil de l'eau.

Poursuivre la mise à jour du site internet de l'institut pour la fiabilité des informations transmises (3 fois par an minimum)

A développer

Renforcer la communication avec les employeurs du public et du privé au niveau des directions des ressources humaines au-delà des directions des soins, des maîtres de stage, des tuteurs.

Diffuser notre projet de formation pour une meilleure information

Elargir les enquêtes pour améliorer le taux de retour de l'enquête employeur public et privé.

Répondre aux besoins des employeurs par la formation continue effectuée à l'IF, (formation des AS avant 2021, bienveillance, PSSM, FGSU2, culture palliative)

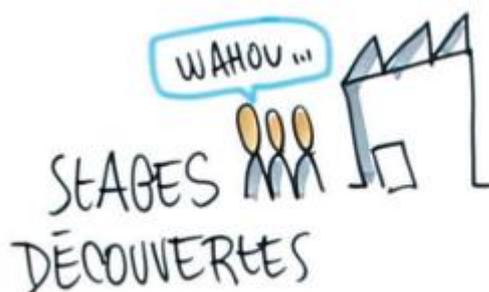
Indicateurs de suivi :

Nombre d'employeurs ayant répondu à l'enquête,

Nombre de participants au forum de l'emploi tant au niveau employeurs qu'apprenants

Nombre de formations continues répondant aux besoins

En lien avec l'engagement n°3 du SRFSS 2022 – 2028 : Développer sur tout le territoire régional une politique concertée de mise en œuvre des stages en formations sanitaires et sociales



A poursuivre

Le partenariat avec les établissements dans le cadre des stages cliniques (notamment CHI, CH Clermont, Paul Doumer et GHPSO mais pas seulement)

Pour la réussite des étudiants et élèves au travers des stages cliniques et d'une ouverture à l'humanitaire et à l'EUROPE. Proposer une offre ERASMUS au-delà des stages choisis à l'étranger déjà existants.

Poursuivre le travail entrepris avec la coordinatrice territoriale de stage (ARS)

Poursuivre l'ouverture de nouveaux terrains de stage

Poursuivre les visites pédagogiques des apprenants sur les terrains de stage

Poursuivre la préparation/projection des apprenants pour tous les stages avec un focus sur la préparation spécifique sur la psychiatrie/santé mentale
Poursuivre la formation continue des accompagnants des étudiants en stage (tuteur, maître de stage, professionnel de proximité)
Poursuivre la formation « professionnel de proximité » aux étudiants de L3, futurs professionnels
Poursuivre la réunion annuelle d'information des tuteurs et maîtres de stage.
Poursuivre la possibilité pour les étudiants infirmiers en S4, 2ème partie et S6 de choisir leur stage ainsi que pour les élèves aides-soignants en stage D pré professionnel.
Poursuivre l'organisation centralisée des stages en psychiatrie / santé mentale sur le territoire de l'OISE ainsi que la répartition de l'alternance pédagogique sur ce même territoire.

A développer

Valoriser la validation du module 7 (Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs) par la délivrance d'une attestation en fin de formation AS attestant la formation de professionnels de proximité pour encadrer les élèves aide-soignant.

En lien avec l'engagement n°4 du SRFSS 2022 – 2028 : Améliorer l'orientation spécifiquement vers les métiers des formations sanitaires et sociales en Hauts de France

A Poursuivre

Le parcours cordée de la réussite : Devenir infirmier ou aide-soignant le bon parcours (lycée Jules UHRY de Creil et Lycée André MALRAUX de Montataire, IFSI/IFAS) en tant que tête de cordée
Renforcement de la sécurisation des parcours d'orientation par une approche globale de la personne et la recherche concertée de solutions aux freins périphériques à l'entrée en formation (mobilité, hébergement, difficultés sociales...). A l'institut, il existe une possibilité de mise à disposition 46 logements aux étudiants.

Notre participation à l'expérimentation PASS avec l'UPJV et les 4 UE mineures sciences du soin, pour une passerelle de ces étudiants en L2

Notre participation au DU tremplin avec l'UPJV (accueil d'étudiants avant fin de campagne parcoursup sur le site de l'institut pour une journée d'immersion)

La mise à jour du site internet de l'institut pour la fiabilité des informations transmises (3 fois par an minimum)

Nos actions de communication : la journée portes ouvertes, la participation des cadres formateurs aux semaines de l'orientation des lycées du territoire et aux forums (Amiens, collèges)

A développer

Après bilan de cette première année 2024/2025 de la cordée de la réussite, nous développerons :

L'encordage des collèges en liaison avec les lycées actuellement encordés en QPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville)

Dans la cordée de la réussite, d'ici 2026/2027 développer :

- Des actions d'information en direction des familles en lien avec les CIO de Clermont et de Creil (**77% des lycéens se tournent d'abord vers leur famille pour obtenir des conseils sur leur projet d'orientation**)
- Une action culturelle (exemple : visite du musée Henri Theillou histoire de la psychiatrie du CHI)
- Un encordage d'autres lycées et collèges du territoire

A travailler avec les établissements de santé du territoire plutôt MCO d'ici 2028

Dans le dispositif 1 jeune, 1 solution, proposer un stage d'observation aux **élèves de seconde générale et technologique**. Ce stage de 2 semaines pourra permettre à chaque lycéen d'approfondir sa découverte des métiers et préparer ses choix d'orientation.

Dans le dispositif proch' orientation, proposer un stage d'observation durant les vacances scolaires aux lycéens à partir de la classe de première

- L'orientation par des pairs apprenants ou non (participation aux forums et autre ...). Cet engagement des apprenants pourrait valoir une gratification par ECTS.
- Le dispositif mentorat (national) cad mentorat par un accompagnement par un professionnel déjà en poste pour favoriser la réussite, découvrir un métier, développer un projet professionnel

D'ici 2028, retenir un rapprochement avec la formation AES sur le territoire (AIRION et CRAMOISY) par le biais du prêt payant de l'utilisation de la plateforme de simulation et par des partenariats à construire entre l'IFAS et les formations AES

Toutes ces actions issues du schéma, se font ou se feront pour les étudiants et élèves dans un souci d'accompagnement à la réussite de l'ensemble de l'équipe pédagogique

4.2 Une démarche d'accessibilité pour tous « le Tout à tous » au service de l'inclusivité et de la réussite

Un rappel à la Loi

La Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, définit le handicap comme « 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 trouble de santé invalidant ».

La Loi du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants dite loi ORE a pour objectif d'accompagner chaque étudiant vers la réussite. Elle inclut des innovations dans l'enseignement afin d'améliorer la participation et l'apprentissage des étudiants ; mais aussi le déploiement de moyens supplémentaires en faveur de la vie étudiante comme le logement, la santé, la vie associative...

4.2.1 L'aide à la réussite

Notre constat est que depuis plusieurs années et surtout après 2020, le niveau attendu à l'entrée en formation des étudiants issus de Parcoursup n'est pas celui requis pour de nombreux étudiants. Ils

- Ne savent pas pour la plupart apprendre, s'organiser.
- N'ont pas acquis certaines bases requises en matière d'écriture, syntaxe, synthèse et calculs ce qui est confirmé par le dernier baromètre PISA international.

Malgré tous les dispositifs et accompagnement mis en place par l'équipe pédagogique, beaucoup d'étudiants finalisent leurs études au-delà des 3 années initiales ou au-delà de 11 mois pour les élèves aides-soignants.

D'autres s'interrompent et reviennent, ce qui crée de la complexité dans l'accompagnement et la fluidité de leur parcours.

Tout type de BAC étant possible en formation infirmière, le niveau des bacheliers diplômés est hétérogène et peu significatif des réelles compétences du lycéen à l'entrée en formation, que ce soient les compétences scolaires et /ou psychosociales.

Une priorité pour l'IF de Clermont est d'étoffer l'orientation en amont des formations avec pour objectif de se projeter dans le bon métier de la santé avec la bonne orientation de filière au bon moment (IFAS ou IFSI) et dans l'enseignement supérieur (IDE) avec les méthodes de travail adaptées :

Dès 2024/2025, la mise en œuvre de la cordée de la réussite « devenir infirmier ou aide-soignant le bon parcours » avec les Lycées JULES UHRY de CREIL et A MALRAUX de Montataire comme tête de cordée et ainsi aller au-delà des actions déjà engagées en amont avec les lycées et les collèges du territoire.

La participation au DU Tremplin de l'UPJV pour les étudiants en PASS n'ayant pas validé leur semestre et qui souhaitent une réorientation vers les carrières paramédicales.

Journées découvertes proposées lors de la journée portes ouvertes de notre institut.

L'aide à la réussite dans notre institut s'organise autour d'un accompagnement personnalisé avec :

- L'analyse des tests de positionnement ou API (Accompagnement Personnalisé Individualisé) chez les élèves aides-soignants (2 x 35heures)
- Le projet mentorat
- Le dispositif « étudiant pair » pour les étudiants infirmiers de L1
- Des suivis pédagogiques supplémentaires qui sont proposés dès lors que l'apprenant montre des signes de difficultés dans la validation de ses unités d'enseignement/modules en fin de semestre impair après une auto-évaluation préalable.
- Pour les enseignements cliniques, des visites sont maintenues en présentiel minimum 2 fois par an pour évaluer notamment le raisonnement clinique dans la prise en soin du patient.
- Des visites supplémentaires peuvent être réalisées pour soutenir l'apprenant à l'IFSI ou à l'IFAS.

L'ensemble de l'équipe pédagogique s'inscrit dans une démarche conforme aux dernières recommandations des neurosciences (voir chapitre courants et méthodes pédagogiques). Dans ce cadre, elle propose des enseignements innovants et adaptés à différents profils d'apprenants. Dès le début de la formation, les neurosciences sont utilisées pour aider les étudiants/élèves à apprendre à apprendre.

L'aide à la réussite s'inscrit dans le projet transversal de santé mentale des étudiants/élèves avec la possibilité de participer à des ateliers bien-être (sophrologie, qi-gong, renforcement musculaire, activités manuelles...), ateliers théâtre pour favoriser l'expression orale et dépasser l'appréhension à cet exercice.

De même, la gestion des émotions est un élément capital de la formation, aussi, des supervisions cliniques sont organisées avec des psychologues volontaires au retour de stage.

Toutes ces actions permettent de prendre soin de soi pour prendre soin des autres.

Concernant le versus social, le passage d'une épicerie solidaire itinérante est proposé ainsi que des actions pour prévenir la précarité menstruelle.

Pour compléter les actions d'aide à la réussite, des flyers sont distribués et à disposition sur le dispositif

- D'aide à la réussite,
- D'accompagnement du handicap invisible,

Les numéros de téléphone utiles à la santé mentale de nos étudiants/élèves sont disponibles dès la rentrée universitaire. (Pour la rentrée 2025)

Poursuivre des actions en cours 2025-2028

Poursuivre et renforcer les actions proposées en amont de l'entrée en formation : journée de découverte, cordée de la réussite, ...

Evaluer et réajuster chaque année universitaire le projet étudiant pair/mentorat.

Renforcer l'utilisation des neurosciences dans les différentes activités pédagogiques.

A développer

Rechercher de nouvelles conditions qui favorisent la motivation des apprenants,

Renforcer l'interprofessionnalité, en développant une simulation au plus près de la réalité avec plusieurs situations de personnes soignées évolutives au cours du temps dédié dans une unité de soins (transmissions pour la prise en soin, transmissions de fin de poste, communication inter-équipe qui fait quoi et comment ?, gestion d'urgence, organisation des soins en les priorisant...).

Favoriser la cohésion de groupe en initiant des activités extra instituts par la mobilisation de l'ASEC (BDE Bureau des Elèves).

Dans ce dispositif d'aide à la réussite pour tous ; s'inscrit tout naturellement l'accompagnement des étudiants et élèves porteurs de handicaps dits invisibles dans un souci d'inclusion facilitée

4.2.2 Le handicap invisible, notre engagement vers et pour l'inclusion

Le handicap invisible est un handicap qui n'est pas apparent, ce qui revient pour un individu au fait d'avoir une limitation durable des possibilités d'interaction sans que l'entourage ne puisse aisément comprendre qu'il s'agit bien d'un handicap. 80% des handicaps sont invisibles et 95% des cas de décrochage scolaire sont liés à des handicaps invisibles.⁶

La plupart des situations de handicap invisible rencontrées à l'institut relève des troubles neuro-développementaux (dysphasie, dyspraxie, dyslexie, dyscalculie, dysgraphie, etc.).

« La notion d'inclusion met en exergue le rapport aux autres : elle affirme que tout individu a sa place dans la vie sociale et que cette place ne doit être ni concédée, ni tolérée ou soumise à conditions/.../. L'ambition inclusive voit dans la diversité, non une difficulté pour la société, mais une source de bien-être social, de développement économique et un vecteur de matérialisation des droits de l'homme ; au nom des principes fondateurs du droit, elle affirme que tout individu, indépendamment de sa particularité, dispose du droit de vivre en fonction de ses aspirations et que, pour autant qu'on lui en fournisse la possibilité, il contribue au bien-être collectif. /.../.

⁶ GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PÉDAGOGIE INNOVANTE HANDICAPS COGNITIFS ET PSYCHIQUES 2eme Edition Sciences PO

[L'inclusion invite à] se démarquer des formes de scolarisation se satisfaisant d'une forme d'intégration normalisatrice considérant les « intégrés » comme de simples visiteurs au lieu de les considérer comme des membres à part entière de la communauté scolaire »⁷.

Au regard de la loi, nul ne peut contraindre quiconque à déclarer son handicap. Ainsi, la liberté est laissée aux étudiants d'informer ou non leur établissement de leur situation de handicap ou de leur trouble de santé invalidant. Si l'étudiant ne le souhaite pas, aucune information sur sa situation ne peut être transmise à ses enseignants. Ce respect à la confidentialité est un droit garanti par la loi et ne peut être contourné

Au-delà de l'accessibilité des locaux renforcée depuis 2020, nous retenons la définition ci-dessous :

Les mesures d'accessibilité (accessibilité du cadre bâti, de l'information, des savoirs, etc.), sont des mesures générales indépendantes de la présence effective de personnes handicapées dans l'espace concerné (dans le cas présent, à l'IFSI/IFAS). On citera ici à titre d'exemple l'équipement en ascenseur, en places de parking, en toilettes adaptées, en rampes d'accès, l'abonnement à des e-books, l'accessibilité des informations en ligne, etc.

Notre démarche d'accessibilité aux savoirs et pour l'insertion professionnelle du plus grand nombre passe par la généralisation de certaines innovations, pédagogiques et de bonnes pratiques, qui en améliorant l'accessibilité de tous, permettent également de résoudre une partie des problèmes singuliers et s'avère dès lors être une option à privilégier.

Ainsi nos objectifs ;

A poursuivre

- L'accompagnement des étudiants qui présentent des troubles neuro développementaux, qui concentrent notamment les troubles « Dys ».
- Le repérage, l'information et l'accompagnement dans la limite du droit de chacun avec l'appui d'un référent handicap formé
- L'accessibilité pour « l'accès de tout à tous » par le biais de la révision annuelle de la politique inclusive
- L'information et la formation des formateurs et la proposition d'activités adaptées et compatibles avec le métier visé

⁷ École inclusive pour les élèves en situation de handicap : accessibilité, réussite scolaire et parcours individuels,

- Le repérage par les formateurs au fil de la formation
- Les réunions trimestrielles du groupe de pédagogie inclusive
- La formation continue des tuteurs, maîtres de stage, professionnels de proximité
- La finalisation des quelques travaux nécessaires à la pleine accessibilité de l'institut
- La participation au groupe handicap de l'EPSM établissement support

A développer

- Le renforcement de l'information, vers un « stage handi-accueillant », auprès des tuteurs et maîtres de stage par :
 - Le biais du courrier de rentrée (objectif pour 2025).
 - Une mention sur la convention au regard de l'accompagnement fait par l'Institut de ces étudiants/élèves (objectif pour 2025).
- La réalisation d'une note d'information à l'usage des intervenants vacataires lors de l'envoi du contrat concernant nos préconisations au regard de l'accompagnement des étudiants/élèves en situation du handicap invisible à l'institut (objectif pour 2026).
- La transformation éventuelle d'évaluations de l'écrit à l'oral ou de l'oral à l'écrit (2026-2027).
- Possibilité de prise de note par un étudiant volontaire à proposer dans les préconisations du groupe pédagogie inclusive. (Objectif pour 2026)
- La mise en œuvre de séquences d'apprentissage de relaxation pour l'utilisation optimale du tiers temps pour les apprenants

4.3 La formation, une ingénierie pédagogique basée sur des courants et méthodes partagés

Dans le cadre de notre projet d'institut, il est essentiel d'intégrer des approches pédagogiques modernes et réfléchies qui favorisent un apprentissage durable et enrichissant.

Les courants pédagogiques qui orientent notre projet visent à développer des compétences critiques et réflexives chez les apprenants, en les encourageant à devenir des acteurs autonomes de leur formation.

La formation professionnelle des infirmiers et des aides-soignants (apprenants) est une formation en alternance, effectuée la moitié du temps à l'institut de formation et l'autre moitié en stage.

Nous cherchons à guider les apprenants vers une formation qui les prépare non seulement à exercer leur métier, mais aussi à comprendre et à réfléchir sur les pratiques professionnelles pour les améliorer.

La réflexivité un incontournable

La réflexivité encourage les apprenants à revenir sur des situations concrètes qu'ils ont vécues, pour construire des connaissances et des compétences. Elle est incontournable pour toute formation qui conjugue approche théorique et approche pratique et elle est prônée par le référentiel infirmier de formation de 2009, elle est aussi développée à l'institut pour la formation aide-soignante.

Selon Armelle BALAS-CHANEL « La posture réflexive demandée aux étudiants a pour objectif affiché de leur permettre d'apprendre de leurs expériences concrètes, "de comprendre la liaison entre savoirs et actions, donc d'intégrer les savoirs dans une logique de construction de la compétence ».

Faire travailler les apprenants sur leurs représentations est un aspect fondamental de leur développement. Les représentations que les apprenants se font des soins, des patients et de leur propre rôle influencent profondément leur pratique professionnelle.

Ainsi la conscientisation des stéréotypes et biais personnels permet de mieux comprendre l'impact que ces représentations peuvent avoir sur leur comportement et leur prise en soin des patients.

« Mieux vaut tête bien faite que tête bien pleine. »

Michel de Montaigne, écrivain et homme politique du XVI^e siècle

Nous favorisons l'importance de la réflexion, de l'esprit critique et de la capacité d'analyse, plutôt que l'accumulation des savoirs.

Un institut, deux formations, pour répondre aux besoins de santé de la population d'aujourd'hui et de demain pour une société inclusive et solidaire.

Dans cet esprit, notre projet d'institut aspire à mettre en place des méthodes pédagogiques issues de courants pédagogiques favorisant une approche personnalisée et active de l'apprentissage.

4.3.1 Les courants pédagogiques utilisés

Ces courants sous-tendent l'activité pédagogique des cadres formateurs. Ils orientent les stratégies pédagogiques et les moyens mis en œuvre pour structurer les contenus de formation théorique et clinique. Nous avons choisi, à l'IF Lucien Floury, les courants ci-dessous cités.

Le cognitivisme :

Le cognitivisme est une théorie de l'apprentissage qui explore comment les individus acquièrent, traitent et organisent l'information. Il met l'accent sur les processus mentaux internes et sur la manière dont ces derniers influencent l'acquisition de connaissances, en insistant sur le rôle central de la mémoire, de l'attention et de la structuration de l'information dans l'apprentissage.

Le béhaviorisme :

Dans ce courant pédagogique, l'apprentissage par objectifs résulte d'une suite de conditionnements, permettant aux apprenants d'acquérir les comportements observables attendus. Les enseignements sont basés sur la répétition, le renforcement, l'imitation visant l'adaptation des comportements et l'acquisition d'automatismes en lien avec les bonnes pratiques.

Le constructivisme

Le constructivisme est une théorie de l'apprentissage qui met l'accent sur le rôle actif de l'apprenant dans la construction de ses connaissances. Plutôt que de recevoir passivement des informations, l'apprenant est vu comme un acteur qui construit ses propres représentations du métier en fonction de ses expériences personnelles et professionnelles.

Cette théorie s'appuie sur l'idée que la connaissance n'est pas simplement transmise de l'enseignant à l'apprenant, mais est plutôt construite par lui-même, souvent de manière dynamique et contextuelle.

Le connectivisme

Le connectivisme est une théorie de l'apprentissage (Siemens & Downes, 2005) qui démontre l'influence grandissante des nouvelles technologies dans notre vie quotidienne modifiant ainsi nos apprentissages : recherche permanente de nouvelles informations pertinentes sur le web, études de leur fiabilité, appartenance à des réseaux sociaux ou communautés de pratique.

Cette récente théorie s'appuie sur le fait que nous avons maintenant la possibilité de construire notre propre savoir tout au long de notre vie.

Le socioconstructivisme

Le socioconstructivisme se base sur l'idée que la construction des connaissances se fait non seulement par l'individu, mais aussi à travers les interactions sociales et les échanges avec les autres. Ce courant considère que l'apprentissage est un processus social et collaboratif, dans lequel l'interaction avec des pairs, des formateurs joue un rôle essentiel dans la construction des savoirs.

Les neurosciences

Les sciences cognitives recouvrent toutes les sciences qui étudient les processus mentaux...Elles visent le développement de modèles permettant d'expliquer la cognition, la perception, la pensée et l'apprentissage. L'apprentissage selon les neurosciences repose sur 4 piliers :

- L'attention : utilisation des 5 sens pour capter les informations en provenance de l'environnement ou du ressenti émotionnel ou psychologique (cartes mentales, schémas logiques, résumés synthèses)
- L'engagement actif : c'est intéresser l'étudiant pour lui donner envie de faire l'effort d'apprendre, poser des objectifs d'apprentissage et annoncer les essentiels pour donner du sens
- Le retour d'informations : réaliser des multi testing, utiliser les erreurs comme source d'apprentissage (quiz box, QCM, simulations, cartes mentales)
- La consolidation : utilisation de stratégies de consolidation en mémoire : fiches de mémorisation, travail de questionnement, auto questionnement, binôme d'interrogation, cartes mentales et conceptuelles

En neurosciences, les essentiels sont des connaissances qui demandent à être conscientisées en cours de TD de CM (début, fin) pour que l'apprenant sache ce qu'il doit retenir.

Des guides d'apprentissage et/ou des glossaires sont remis aux apprenants en début d'UE ou modules pour leur permettre de travailler en autonomie.

L'intégration des neurosciences dans la formation des soins infirmiers et aides-soignants permet d'optimiser l'apprentissage en prenant en compte les mécanismes cérébraux et cognitifs des étudiants. En comprenant mieux comment le cerveau apprend, les formateurs peuvent adapter leurs méthodes pour maximiser l'efficacité de l'enseignement et répondre aux besoins spécifiques de chaque apprenant.

L'objectif est de former des professionnels compétents, capables de faire face aux défis complexes du secteur de la santé, tout en favorisant leur développement personnel et professionnel.

4.3.2 Les méthodes pédagogiques

Les **méthodes pédagogiques** font référence aux différentes approches et techniques utilisées pour transmettre des connaissances et des compétences aux apprenants. Il existe cinq types de méthodes pédagogiques :

- La méthode expositive consiste à présenter les informations directement aux apprenants.
- La méthode interrogative engage les apprenants par des questions posées par le formateur, ce qui encourage la réflexion et la participation active
- La méthode active implique les apprenants dans des activités pratiques et collaboratives
- La méthode démonstrative consiste à montrer des processus ou des compétences spécifiques, que les apprenants doivent ensuite reproduire
- La méthode expérientielle engage les apprenants dans des expériences pratiques, comme des études de cas et des projets de terrain, pour un apprentissage par l'expérience.

Les méthodes pédagogiques visent à :

- Enseigner les connaissances utiles
- Former les futurs professionnels de santé dans le cadre de leur pratique clinique
- Favoriser leur autonomie
- S'adapter aux besoins de santé des patients/résidents/usagers.

A l'institut de formation, ces méthodes sont déclinées dans les différentes activités pédagogiques suivantes :

1- L'évaluation diagnostique :

L'évaluation diagnostique consiste à recueillir des informations sur les connaissances, compétences et besoins des apprenants avant de commencer le processus d'enseignement. Elle permet d'adapter les contenus et les stratégies pédagogiques.

Exemples : quizz, photolangage, test de positionnement....

2- L'enseignement magistral :

L'enseignement magistral consiste à délivrer un contenu théorique. C'est une méthode utilisée pour introduire des connaissances fondamentales à l'exercice de la profession.

Exemple de contenus : l'anatomie, la physiologie, les pathologies, les règles de bonnes pratiques

3- L'apprentissage collaboratif :

Cette méthode repose sur le travail en équipe. Les apprenants collaborent pour résoudre des problèmes, pour échanger des idées et s'entraider. Cela favorise le développement des compétences interprofessionnelles, essentielles dans la pratique.

Exemples : classe inversée et travaux de groupe sur les notions de raisonnement clinique, organisation du travail, gestion des risques...

4- La pédagogie par simulation :

Cette méthode repose sur le principe de l'apprentissage par l'action et la mise en situation. Les apprenants réalisent des activités pratiques sous la supervision d'un formateur, ce qui leur permet de développer des compétences concrètes et de s'adapter aux situations réelles. Elle permet aux apprenants de se former dans un environnement sécurisé.

En fonction des objectifs, il existe :

- La simulation procédurale qui vise l'acquisition d'habiletés techniques, de gestes, de procédures.
Exemples de thématiques : prélèvement veineux sanguin, glycémie capillaire, pose d'un cathéter périphérique....
- La simulation scénarisée qui vise à récréer des situations cliniques complexes et variées.
Les étudiants acquièrent des compétences par l'action en participant à des jeux de rôle intégrés dans des scénarios détaillés, leur permettant de se mettre en situation en tant que futur professionnel et afin de mieux appréhender la réalité de leur futur métier. Ils interagissent avec des patients simulés (souvent joués par des acteurs ou des mannequins haute-fidélité...).
Exemples de thématiques : raisonnement clinique, soins palliatifs, situation d'urgence....
- Le simulabalone qui vise à laisser un groupe d'apprenants en autonomie pour gérer une situation ou réaliser un soin en mutualisant leurs capacités et/ou leur expérience.
- Exemples de thématiques : soins de confort, pose d'un cathéter périphérique, pose d'une aiguille de Huber....
- La simulation en réalité virtuelle qui vise à reproduire fidèlement des situations cliniques ou professionnelles de manière immersive et interactive
- Exemple : Simango, Simdose..., les jeux de rôle

1- **L'évaluation formative :**

L'évaluation formative est utilisée pour suivre l'évolution des compétences des étudiants durant leur formation. Cela permet de donner un retour continu et de corriger les erreurs avant l'évaluation finale.

Exemple : quizz, exercices pratiques, discussions de groupe, autoévaluation, ECOS...

2- **L'évaluation normative :**

Elle permet d'évaluer l'acquisition des connaissances et des compétences des apprenants. L'évaluation normative est une évaluation certificative continue pour l'obtention des diplômes d'Etat validée par un jury final. Elle porte sur les essentiels des UE/modules et s'appuie sur les guides d'apprentissage / glossaires réalisés par l'équipe pédagogique.

3- **L'apprentissage par problème :**

Dans cette méthode, les apprenants sont confrontés à un problème ou une situation clinique qu'ils doivent résoudre en groupe. Cette approche encourage l'autonomie, la recherche, le travail d'équipe et la réflexion critique. Elle est particulièrement utile pour développer la prise de décision clinique et la résolution de problèmes.

Exemple : ARPP

4- **La démarche projet :**

Cette méthode consiste à confier aux étudiants un projet à réaliser en lien avec les soins infirmiers ou l'accompagnement du patient. Cela peut inclure des projets de recherche, des présentations sur des sujets spécifiques ou la mise en place d'interventions dans un milieu de soins. Cela permet d'acquérir des compétences organisationnelles et de gestion.

Exemples de thématiques : éducation thérapeutique du patient, projet professionnel, service sanitaire, travail d'initiation à la recherche

5- **Le travail personnel guidé (TPG):**

Les apprenants travaillent le contenu théorique à domicile à partir de consignes et de documents et restituent leur travail en groupe en présence d'un formateur. Cela permet de maximiser l'interaction et l'application des connaissances acquises.

Exemples de thématiques : les concepts, les pathologies...

4.3.3 L'accompagnement spécifique des apprenants (voir le chapitre précédent)

1- Le mentorat par les pairs :

Un projet mentorat est initié en S1 pour la formation théorique à l'IF.

Les objectifs du mentorat des pairs par les pairs entre étudiants de la même promotion ou entre L1 et étudiants de L2 / ou L3 sont de permettre à l'étudiant mentoré de :

- Identifier les savoirs et les essentiels avec l'approche d'un autre étudiant
- Mesurer l'écart entre ses apprentissages avec ceux d'un étudiant qui les a acquis
- Identifier les difficultés d'apprentissage
- Trouver les moyens à mettre en œuvre pour réussir
- Echanger sur les méthodes d'apprentissages
- Développer l'esprit d'équipe et le partage réciproque des savoirs.

La prévention de la santé mentale/Apprendre à prendre soin de soi pour prendre soin des autres

Des ateliers sont proposés dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et du bien-être en santé mentale des apprenants.

Exemple : supervision clinique, sophrologie, ateliers créatifs, activité sportive...

2- Le coaching

Cet atelier est proposé aux étudiants de L3 et les aides-soignants non issus de parcoursup mais issu du milieu professionnel. Il est animé par un coach professionnel pour permettre aux étudiants d'optimiser leur confiance en soi avant leur prise de poste

3- La politique inclusive

La politique de pédagogie inclusive à l'Institut de formation a pour but de garantir une égalité des chances et de permettre à tous les apprenants, quel que soit leur handicap ou leur difficulté d'apprentissage, d'accéder à une formation de qualité.

4- Des méthodes pédagogiques toujours plus innovantes

L'intégration des nouvelles méthodes de formation et l'adaptation aux évolutions technologiques et sociétales sont des priorités incontournables pour garantir une formation de qualité aux futurs professionnels de santé.

L'innovation pédagogique est un levier stratégique dans l'apprentissage. Ainsi les projections pédagogiques s'orientent à pérenniser et à développer :

5- Les outils numériques,

Avec les plateformes d'apprentissage en ligne, les simulations et les serious games, les TICES (technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement). Ces outils sont aussi indispensables pour maintenir le distanciel dans la formation (MOOC, FOAD, modules auto formatifs...)

6- La ludopédagogie,

Allie apprentissage et jeu, se positionne comme une méthode complémentaire pour stimuler l'engagement des apprenants. Cette approche permet de rendre l'acquisition des savoirs plus agréable et motivante, tout en favorisant une meilleure mémorisation et compréhension des concepts.

7- L'émergence de l'intelligence artificielle (IA)

Dans le domaine éducatif et sanitaire transforme également la manière dont les apprenants sont formés et préparés aux défis du secteur de la santé. Toutefois, cette évolution technologique doit être abordée avec discernement, en tenant compte des enjeux éthiques et des risques liés à la déshumanisation des soins. Il est primordial que les futurs soignants développent non seulement des compétences techniques, mais aussi une conscience professionnelle éthique et humaine face à ces avancées.

8- Les compétences psychosociales :

Le projet pédagogique doit intégrer de manière plus systématique le développement des compétences psychosociales. Le savoir-être impacte directement la qualité des soins et la relation avec le patient. Un travail sur les compétences psychosociales requises, qu'il s'agisse de gestion du stress, de communication interpersonnelle ou de l'empathie, est un défi majeur, dans une perspective de bienveillance et de respect des droits des patients.

9- L'Accompagnement pédagogique renforcé :

Des ateliers pratiques et un accompagnement renforcé permettent de mieux comprendre et d'accompagner les apprenants dans leur prise de conscience de leurs modes de fonctionnement personnels, en particulier en matière de mémorisation et d'apprentissage en s'appuyant sur le développement des neurosciences.

10- La culture de la qualité :

Les méthodes pédagogiques et la formation des apprenants développent la culture de la qualité. Il est essentiel que la pédagogie s'aligne avec ces exigences, en garantissant que les apprenants maîtrisent non seulement les compétences techniques, mais aussi les valeurs et les comportements nécessaires à la promotion de la qualité des soins.

11- Le renforcement du leadership en santé :

Développer le leadership infirmier dans la pédagogie de la formation infirmière est essentiel pour préparer les apprenants à des rôles de gestion et d'influence dans leurs futures pratiques professionnelles. L'enjeu est donc de former des professionnels non seulement techniquement compétents, mais également capables de guider, d'inspirer et de soutenir leurs collègues, tout en assurant une prise en charge optimale des patients.

Pour renforcer le leadership en santé au sein de la pédagogie de la formation, il est essentiel de poursuivre les activités pédagogiques en développant les compétences de leadership, en favorisant les mises en situation pratiques, en encourageant l'autonomie et la prise de décision et le travail en équipe et l'interprofessionnalité.

5. 2025/2028 : LES AXES A POURSUIVRE / A RENFORCER (formation théorique/ formation clinique)

Les axes de formation développés ci-dessous, s'inscrivent dans une logique de transversalité par année et par type de formation en s'appuyant sur les compétences et les UE/modules au fil de l'eau de la formation infirmière et aide-soignante, dans le cadre des référentiels de formation actuels. Ces axes de formation sont aussi l'occasion de mutualiser l'ingénierie des formations, les ressources humaines et les contenus théoriques et cliniques, à partir de la construction d'un tableau de convergences des compétences IFSI/IFAS et la mutualisation des formateurs (en annexe du projet pédagogique de l'année) .

5.1 La formation théorique à l'institut

L'inter-professionnalité :

Un axe fort de l'institut est le développement de l'inter-professionnalité, atout majeur d'optimisation de la prise en soins globale des patients, afin d'éviter les événements indésirables graves liés aux soins. Cette orientation s'appuie sur un programme collaboratif pluri professionnel d'amélioration continue du travail en équipe (Pacte), élaboré par l'HAS dans l'intention de sécuriser la prise en soins du patient.

Un apprentissage en commun IDE/AS est abordé dès le début de formation lors des trois premières semaines relatives à la méthodologie de travail, dans les unités d'enseignement/modules et les projets transversaux.

Il s'agit de développer les occasions réelles de travail en équipe en inter-professionnalité ici à l'institut lors de situations simulées ou non, notamment dans l'apprentissage du raisonnement clinique partagé. Le but est de développer une véritable collaboration en équipe pour les futurs professionnels infirmiers et aides-soignants.

Psychiatrie et santé mentale, un axe fort

Les troubles psychiques et les pathologies mentales concernent ¼ de la population et aujourd'hui le sujet est érigé par les pouvoirs publics en grande cause nationale 2025. L'objectif général de ce troisième programme est de contribuer durablement à l'amélioration de la santé mentale de la population avec 4 objectifs prioritaires :

- La déstigmatisation,
- Le développement de la prévention et du repérage précoce,
- L'amélioration de l'accès aux soins partout sur le territoire français,
- L'accompagnement des personnes concernées dans toutes les dimensions de leur vie.

La Haute Autorité de santé (HAS) adopte son programme pluriannuel dédié à la santé mentale et à la psychiatrie pour la période 2025-2030. Avec ce 3^e programme, l'HAS intensifie son engagement dans ce champ afin d'améliorer le parcours de santé des personnes, dès l'émergence de troubles de la santé mentale, et de mieux prendre en charge les troubles les plus sévères. Une feuille de route y est associée, qui définit les priorités pour 2025.

Le projet transversal en santé mentale tend à sensibiliser et former les apprenants (ESI et EAS) à cet enjeu majeur de santé publique

Ce dispositif s'inscrit dans la logique de transversalité du projet de formation en cours de l'institut Lucien Floury. En effet les enseignements se dérouleront sur les 3 années de formation (L1/L2/L3) et AS.

Ce projet transversal en santé mentale vise à articuler les différents enseignements présents dans les référentiels de formation et ce au-delà des UE/modules de processus psychopathologiques. Ce dispositif permet aux infirmiers/aide-soignants novices/débutants de trouver les ressources nécessaires afin de pouvoir répondre aux besoins en santé des personnes présentant des troubles psychiques, quel que soit leur lieu d'exercice.

Il s'articule autour de ces objectifs principaux :

- Identifier l'environnement du soin en psychiatrie et en santé mentale
- Repérer le fonctionnement psychique de l'Homme à travers des concepts et des auteurs
- Identifier les caractéristiques psychologiques ayant un impact sur la santé (ex l'inné et l'acquis, le normal et le pathologique, les structures de personnalité et la souffrance psychique, la qualité de vie, les mécanisme d'adaptation et de défense, la vulnérabilité, résilience...)
- Déstigmatiser la santé mentale
- Appréhender la sémiologie psychiatrique et des pathologies psychiatriques prévalentes
- Situer le soin en psychiatrie/ identifier le rôle de l'infirmière en santé mentale
- Adapter la mise en œuvre du « traitement » requis en santé mentale : la liberté, la dignité de la personne doivent être respectés et sa réinsertion recherchée (conditions de vie en d'inclusion sociale). Et/ou Garantir le respect des droits et la sécurité en psychiatrie.
- Identifier le parcours de soins coordonné dans le cadre du projet personnalisé du patient.
- Repérer la mise en œuvre de la prévention dans le domaine de la santé mentale.
- Faciliter l'alternance intégrative, (L'alternance intégrative réalise une étroite connexion et interaction entre la formation théorique et la formation pratique de même qu'un travail

réflexif sur l'expérience. (GIMONET 2008). Il s'agit de construire des compétences professionnelles et des connaissances dans un contexte. L'ancrage se fait sur les situations professionnelles observées, vécues au cours des différentes périodes de stage.

Délivrer une attestation de formation « premier secours en santé mentale » (deux formatrices de l'IFSI sont accréditées à former aux premiers secours en santé mentale)

Cet axe transversal a pour objet de positionner l'exercice spécifique en psychiatrie au cours de la formation en s'appuyant sur diverses compétences concourant à celui-ci et sur les stages cliniques de 10 semaines effectués par les étudiants infirmiers et de 3 à 7 semaines par les élèves aides-soignants.

Depuis juillet 2024, les élèves aides-soignants recrutés au CHI ont bénéficié d'une sensibilisation à la formation **Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)**.

Ce projet tend à se développer cette année avec la délivrance de l'attestation à l'ensemble de la promotion. Dans la perspective du futur référentiel de formation IDE, les deux formatrices accréditées vont dispenser cette formation aux formateurs des IFSI/IFAS de la Région ainsi qu'aux étudiants infirmiers. (en attendant d'être renforcées par 2 autres formateurs)

L'accompagnement bienveillant de la personne âgée et soutien des aidants

Ce projet de formation vise :

- à comprendre ce qu'est une personne âgée
- à prendre conscience que les soins auprès de la personne âgée sont présents dans l'ensemble des services médicaux et médico-sociaux (hormis les services s'occupant des enfants et adolescents)
- à développer la prise en soins de la personne âgée dans la bienveillance en considérant la spécificité du vieillissement

Cet axe transversal majeur vise à faire acquérir les compétences nécessaires spécifiques aux étudiants/élèves et ainsi favoriser leur appétence à l'exercice auprès des personnes âgées.

Les élèves aides-soignants effectuent depuis plusieurs années un stage en animation auprès d'animateurs diplômés et acquièrent ainsi des compétences en lien avec ce projet. (une attestation leur est délivrée)

Le projet bienveillance de la personne âgée vulnérable en EHPAD et en santé mentale est développé de manière transversale dans la formation aide-soignante. Cette approche est abordée dans les soins relationnels pour les étudiants infirmiers. Il semble intéressant d'harmoniser ces projets, dans une dynamique d'amélioration de la qualité des soins et toujours en lien avec l'inter-professionnalité.

Sur ces principes fondateurs, un groupe de travail transversal de l'institut participe avec des étudiants volontaires à la journée bientraitance du CHI.

Dans le cadre du schéma régional de santé des Hauts-de-France 2023-2028, nous souhaitons développer et renforcer l'accompagnement au vieillissement et l'accompagnement des aidants en renforçant la communication et l'information.

L'éducation thérapeutique/promotion de la santé et prévention s'appuie sur le référentiel de compétences de l'INPES.

Ce projet de formation en **éducation thérapeutique** vise :

- à formaliser l'enseignement de l'éducation thérapeutique
- à développer le champ de l'éducation thérapeutique de manière transversale et ce dès le semestre 2 pour le poursuivre jusqu'au semestre 5
- à contribuer à l'acquisition de la compétence 5 « Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs »
- à favoriser la mise en pratique de l'éducation thérapeutique

Les étudiants ayant suivi les 40h d'enseignements bénéficient d'une attestation validée par l'ARS et COPPEPI.

Pour les élèves aide soignants, une initiation à la participation à la démarche éducative est engagée dans le cadre du référentiel de 2021.

Au-delà du service sanitaire, **la promotion de la santé et la prévention** sont renforcées en poursuivant et en développant les actions menées par les étudiants, comme la prévention et le dépistage du cancer du sein par exemple.

Dans l'objectif de respecter les engagements de la feuille de route du PRS Oise, une attention particulière sera portée sur le sport santé et la prévention de l'obésité.

La prise en soins de la personne algique et la prévention de la douleur induite par les soins

L'objectif des formateurs à l'IF mais aussi des terrains de stage est d'améliorer la prise en soins de la douleur par des professionnels de santé engagés, sensibilisés et formés dès la formation initiale requérant une réelle compétence.

Cet axe est un axe fort de la formation dispensée à l'IF, pour les ESI et EAS et qui s'appuie sur 2 plans nationaux :

- 2002-2005, concernant les douleurs induites dans les soins pour chaque type de population
- 2006-2010 :
 - Améliorer la prise en soins des populations les plus vulnérables (enfant, adolescent, personne polyhandicapée, personne âgée et fin de vie)
 - Améliorer les modalités de traitements médicamenteux et d'utilisation des méthodes non pharmacologiques pour une prise en charge de qualité

Le développement d'une culture scientifique et de recherche pour une pratique clinique basée sur les connaissances scientifiques les plus récentes

De L1 à L3, les actions mises en place afin de développer une culture scientifique et de recherche sont :

- Le développement des occasions où les étudiants écrivent en collectif ou en individuel
- Les exigences déterminées en matière d'écrit des étudiants dès la L1 (méthode, bibliographie) avec une progression croissante jusqu'à l'écrit du travail d'initiation à la recherche (TIR) apprendre à écrire dans les normes, analyses de pratique réflexive
- La valorisation des écrits des étudiants devenus professionnels lors d'une journée consacrée à la recherche

Pour cette acculturation à la recherche en sciences infirmières, sont mis en œuvre actuellement des enseignements sur la fiabilité des ressources nécessaires en partenariat avec la documentaliste. Un guide méthodologique du Travail d'Initiation à la Recherche est élaboré à partir du livre blanc pour le développement de la recherche paramédicale (mars 2022)., ainsi que des axes à développer.

Une innovation pédagogique est développée depuis la rentrée 2024 avec la simulation de soutenance orale

En formation aide-soignante, les analyses réflexives de pratique professionnelle sont pérennisées depuis plusieurs années. Des séances de speedbooking sont organisées afin de développer la lecture critique d'articles professionnels utiles à l'exercice de la profession.

La prévention de la santé mentale des étudiants : Prendre soin de soi pour prendre soin des autres

A partir du référentiel d'intervention « Promouvoir la santé mentale des étudiants »⁸, un état des lieux des actions mises en place au sein de l'institut a été fait en reprenant les différents déterminants en santé mentale (cf annexe) :

- Compétences psychosociales
- Alimentation / sommeil
- Activités physiques / détente
- Compétences et ressources
- Inclusion / discrimination
- Environnement soutenant
- Facteurs socio-économiques

Face aux différentes situations de stress évoquées par les étudiants et élèves, un projet de gestion du stress a été mis en place avec des ateliers de Qi Gong, sophrologie, respiration pleine conscience, toucher massage, scrapbooking, art thérapie, théâtre, activité physique, breathwork, réification.

Les objectifs généraux de ce projet sont les suivants : réduire le dystress, prendre conscience de soi, développer son attention, être capable d'acquérir de l'autonomie dans la gestion de son stress. Ces ateliers sont animés à partir des appétences et compétences des formateurs et peuvent évoluer au fil du temps.

Cet apprentissage de la gestion du stress vise également à préparer le futur professionnel pour un futur exercice plus serein.

⁸ IREPS Bourgogne-Franche-Comté

Dans le cadre de l'utilisation de la CVEC, d'autres activités peuvent voir le jour, en complément, pour développer le bien être des étudiants et favoriser leur santé.

Raisonnement clinique, plans de soins types et chemin clinique, toujours plus

Dans une approche intégrative de la formation, l'apprentissage du raisonnement clinique s'appuie sur la clinique via l'observation selon une méthode hypothético déductive. C'est un processus intellectuel dont la conclusion se traduit par un jugement clinique.

Cet apprentissage théorique est renforcé par un accompagnement lors de la visite de stage pour tous les étudiants de L1 à L3 et élèves AS.

L'objectif de cet apprentissage est de faire progresser l'étudiant et l'élève en mobilisant le raisonnement intuitif et/ou le raisonnement clinique réflexif à partir des connaissances théorico-pratiques acquises.

La pluri-professionnalité est incluse dans chaque projet de soins personnalisé dans le respect des champs de compétences de chacun. La contextualisation du jugement clinique passe par 3 domaines concrétisant ainsi le modèle clinique tri-focal.

Nos objectifs de formation pour un futur professionnel infirmier et aide-soignant apte à évaluer une situation clinique dans son champ de compétences sont de :

- Développer les attributs du raisonnement clinique
- S'appuyer sur la pertinence des connaissances en sciences médicales et en sciences humaines
- Maîtriser une méthode hypothético-déductive identifiable lors de l'explicitation du jugement clinique
- Aboutir à un jugement clinique pertinent par l'utilisation du modèle clinique tri focal
- Développer une qualité de relation d'aide de type counseling (empathie)
- Structurer l'écriture de leur jugement clinique à travers le système ciblé
- Appréhender les plans de soins types (PST) et les chemins cliniques

Cette apprentissage essentiel est socle pour l'exercice professionnel et le M2 pratique avancée/ DE IPA

5.2 Pour une formation clinique réussie, une préparation et un retour de stage organisés

Une préparation au départ en stage est réalisée en groupe de suivis pédagogiques, les objectifs personnels sont rédigés par chaque étudiant/élève au regard du livret de stage et de leurs bilans de stage précédents ainsi que des compétences à atteindre.

Les objectifs institutionnels et d'application sont pérennisés. Une préparation spécifique est organisée pour les étudiants/élèves effectuant leur premier stage en santé mentale ou présentant un handicap invisible.

Les lieux de stage communs IFSI/IFAS permettent l'apprentissage en pluri professionnalité, les élèves aides-soignants et étudiants en soins infirmiers travaillent en binôme.

Le partenariat avec tous les étudiants en santé (médecine, maïeutique, masseur-kinésithérapeute ...) est développé dans le cadre du Service Sanitaire (SESA)

Une exploitation de retour de stage est effectuée sous forme d'ARPP (Analyse réflexive des pratiques professionnelles) en utilisant l'entretien d'explicitation, en parallèle de séances de supervision clinique animées par des psychologues.

Les étudiants de L2 ont la possibilité de réaliser leur stage choisi hors métropole sous réserve de validation, par le formateur de suivi pédagogique et la direction, d'un projet écrit. Cette expérience fait l'objet d'un retour de l'étudiant auprès de sa promotion.

Le rapprochement entre terrains de stage et IF est effectif dans le cadre : des ou de

- Différentes instances (CAC, CVAR, conseil de perfectionnement, ICOGI...)
- La réunion d'information partenariat
- La mise à disposition des professionnels du CHI des contenus de formation en lien avec la santé mentale (par le biais de l'intranet)
- La pérennisation des référents formateurs de terrains de stage : visites (aide à l'autoévaluation et à l'appropriation du raisonnement clinique) et accompagnement dans le service (rédaction des livrets d'accueil, suivi des éventuelles FEI...)
- La mobilisation des professionnels de terrain, ressources pour des interventions thématiques à l'institut

Les prises en soins ambulatoires et le parcours patient sur le territoire

Pour répondre à des problématiques telles que le handicap, les pathologies chroniques, le vieillissement de la population ou encore l'isolement des patients, il est essentiel de s'appuyer sur la coopération des acteurs à une échelle très large : médecine de ville et hospitalière, CPTS, infirmières libérales, IPA, services sociaux, associations, patients-experts et pairs aidants... les étudiants infirmiers notamment effectuent pour certains des stages au plus près de l'exercice sur le territoire.

Dans le cadre de l'apprentissage du raisonnement clinique, projet de soins, les prises en soins ambulatoires sont abordées dans les plans de soins types et les chemins cliniques mais également par l'apprentissage de la macro cible de sortie.

Cette dynamique est à poursuivre et à développer.

La Culture qualité et gestion des risques

Dans le cadre de la compétence 7 « analyser la qualité des soins et améliorer sa pratique professionnelle », cette culture est abordée.

Les objectifs sont de :

- Sensibiliser à la gestion des risques et à la déclaration des événements indésirables
- Favoriser l'appropriation et la participation aux EPP et aux certifications des futurs professionnels au plus près de la réalité de terrain

Ainsi les étudiants/élèves peuvent s'appuyer pour cette acculturation à la démarche qualité/gestion des risques sur leur propre utilisation à l'institut de la déclaration des fiches d'évènements indésirables.

Dans la démarche d'amélioration continue de la qualité de la formation dispensée, plusieurs dispositifs permettent d'avoir un retour à la fois des étudiants/élèves et du terrain par le biais des :

- Bilans de satisfaction par semestre et par promotion
- SVE
- Terrains de stage accueillant des étudiants

Un audit est réalisé annuellement auprès d'un panel représentatif d'étudiants de L3 (3 étudiants-traceurs), de l'équipe pédagogique, logistique et administrative, afin d'évaluer le dispositif de formation et de proposer des axes d'amélioration.

La Culture palliative, pour accompagner le bien mourir

Ce projet s'appuie sur la stratégie décennale des soins d'accompagnement pour le renforcement des soins palliatifs, de la prise en charge de la douleur et de l'accompagnement de la fin de vie de 2024. En lien avec cette stratégie, l'objectif retenu par l'IF est une acculturation à l'approche palliative :

- la gestion des émotions des soignants et l'approche de la mort avant le premier départ en stage pour les L1 et EAS
- En L2, la dimension palliative est abordée à travers les pathologies chroniques et dégénératives
- En L3 les apports dispensés sont en lien avec les soins palliatifs et fin de vie et mobilisés par certains étudiants dans le cadre de leur travail d'initiation à la recherche en lien avec les sciences humaines

L'objet est de faciliter leur appropriation de cette dimension humaine et soignante, quel que soit leur futur lieu d'exercice.

La pluri professionnalité dans la prise en soin de la personne en fin de vie est une constante à rechercher par la mise en œuvre d'exercice de réflexions éthiques et/ou de collaboration sur la spécificité de la culture palliative.

Santé, maladie, handicap, accidents de la vie

A l'instar de l'UE de L1, il convient de déployer auprès des élèves aides-soignants, la compréhension de ces différents concepts pour changer leur regard et pour une prise en soin adaptée et inclusive des personnes et de leurs aidants.

Cet objectif d'inclusion est un défi pour toute personne en situation de handicap, pour les proches, les aidants, les professionnels de l'accompagnement et du soin et plus généralement pour toute la société. Cela nécessite de penser autrement l'accompagnement des personnes et de proposer des solutions multiformes construites autour d'un parcours. Ce changement de regard sur la personne ouvre alors droit à toutes les singularités.

Une intervention pédagogique pour sensibiliser les étudiants/élèves sur les handicaps invisibles est réalisée dans le cadre de la politique inclusive de l'institut en début de formation.

6. AXES A DEVELOPPER

Prendre soin de l'enfant, une perspective déjà en cours

Initialement, ce projet a vu le jour en constatant que des étudiants en 3ème année de formation en soins infirmiers, ayant un bon profil d'apprentissage, n'avaient pas réussi à obtenir leurs concours d'entrée en formation en puériculture. Dans l'intention d'anticiper le prochain référentiel IDE prévu en 2026, en incluant des apports théoriques pédiatriques, nous avons étayé notre projet à partir des recommandations émises aux assises de la pédiatrie et de la santé de l'enfant, en avril 2024 :

- Axe 1 : investir durablement dans la prévention auprès des parents, des enfants et adolescents => les actions de prévention à destination des parents, l'enfant un acteur de sa santé, les démarches des 1000 premiers jours...
- Axe 2 : améliorer l'organisation et la prise en charge sanitaire des jeunes : le recours aux services d'urgence, l'accès aux soins pour les enfants victimes de violence, les soins primaires des enfants en situation de handicap, la formation des professionnels à la santé de l'enfant.
- Axe 3 : améliorer plus spécifiquement la prise en charge et la réponse en matière de santé mentale des enfants et adolescents

Dès lors, deux rencontres professionnelles nous ont permis d'étayer notre projet :

- L'une avec une formatrice d'institut de formation en puériculture, qui nous a conseillé quant aux modalités de préparation pour le concours.
- L'autre avec une étudiante cadre de santé, de formation puéricultrice, venue en stage au sein de l'IF, qui nous a guidé sur les connaissances de base et les supports documentaires à proposer à nos étudiants.

Ainsi concernant la préparation aux concours, sont mis en place des :

- Séquences d'informations auprès des étudiants souhaitant se préparer aux concours. Cette séquence, réalisée initialement auprès des 3èmes années, est proposée à présent aux étudiants en 2ème année, pour qu'ils aient plus de temps d'anticipation des concours.
- Liens d'accès numériques à l'entraînement aux tests psychomoteurs sont proposés par notre Digital Learning Manager.
- Ouvrages de préparation aux concours et des revues professionnelles disponibles au CRP.

Au niveau théorique, les étudiants en soins infirmiers ont des enseignements répartis sur les 3 années de formation :

- L1 : le développement de la personne et la personnalité, l'adolescence et la parentalité, l'inné et l'acquis, les représentations de la famille et l'enfance et la charte de l'enfant hospitalisé.
- L2 : les urgences pédiatriques, les pathologies infectieuses infantiles prévalentes
- L3 : les soins palliatifs pédiatriques, la prise en soins spécifiques des nourrissons, enfants, adolescents, avec une sensibilisation à la déclaration de suspicion de maltraitance ; trois pathologies prévalentes chez le jeune enfant, travaillées via le raisonnement clinique ; troubles psychiques de la grossesse et du post-partum, syndrome d'alcoolisation fœtale, l'approche pédo-psychiatrique et les troubles alimentaires, troubles d'opposition et troubles des conduites, TSA, le risque suicidaire chez les enfants et adolescents.
- Deux axes seront à développer:
- Intégrer des enseignements sur la prise en soins de l'enfant dans le programme AS
- aborder la prise en soins du nouveau-né, en se basant sur le rapport de santé publique « 1000 premiers jours »⁹

Développement des compétences psychosociales des étudiants/élèves dans les enseignements de soins relationnels

Les compétences psychosociales sont des compétences non techniques indispensables à développer en formation initiale, dans le cadre des soins relationnels, afin d'améliorer la qualité et la sécurité des soins, ainsi que la performance de l'équipe de soignants.

Selon l'OMS¹⁰, les compétences psychosociales constituent un ensemble cohérent et inter-relié de capacités psychologiques (cognitives, émotionnelles et sociales), impliquant des connaissances, des processus intrapsychiques et des comportements spécifiques, qui permettent d'augmenter l'autonomisation et le pouvoir d'agir (empowerment), de maintenir un état de bien-être psychique, de favoriser un fonctionnement individuel optimal et de développer des interactions constructives

⁹ <https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-1000-premiers-jours.pdf>

¹⁰ <https://www.santepubliquefrance.fr/competences-psycho-sociales-cps>

Catégories	CPS générales	CPS spécifiques
Compétences cognitives	Avoir conscience de soi	Connaissance de soi (forces et limites, buts, valeurs, discours interne...)
		Savoir penser de façon critique (biais, influences...)
		Capacité d'auto-évaluation positive
		Capacité d'attention à soi (ou pleine conscience)
	Capacité de maîtrise de soi	Capacité à gérer ses impulsions
		Capacité à atteindre ses buts (définition, planification...)
	Prendre des décisions constructives	Capacité à faire des choix responsables
Capacité à résoudre des problèmes de façon créative		
Compétences émotionnelles	Avoir conscience de ses émotions et de son stress	Comprendre les émotions et le stress
		Identifier ses émotions et son stress
	Réguler ses émotions	Exprimer ses émotions de façon positive
		Gérer ses émotions (notamment les émotions difficiles : colère, anxiété, tristesse...)
	Gérer son stress	Réguler son stress au quotidien
		Capacité à faire face (coping) en situation d'adversité
Compétences sociales	Communiquer de façon constructive	Capacité d'écoute empathique
		Communication efficace (valorisation, formulations claires...)
	Développer des relations constructives	Développer des liens sociaux (aller vers l'autre, entrer en relation, nouer des amitiés...)
		Développer des attitudes et comportements prosociaux (acceptation, collaboration, coopération, entraide...)
	Résoudre des difficultés	Savoir demander de l'aide
		Capacité d'assertivité et de refus
	Résoudre des conflits de façon constructive	

Plusieurs pistes de travail sont envisagées pour augmenter la performance à partir de différents marqueurs comportementaux :

- Agir sur le stress et la fatigue
- Développer le travail d'équipe et le leadership
- Appréhender la gestion de la charge de travail
- Optimiser la communication
- Intégrer la conscience de la situation
- Développer la prise de décision

Ces différents points seront travaillés en priorité dans les enseignements de soins relationnels, par le biais de la simulation et en transversalité tout au long de la formation.

La consultation et la prescription IDE

En projection du référentiel de 2026 et du développement des nouvelles compétences IDE concernant l'évolution de la pratique infirmière, nous adapterons nos contenus de formation aux nouvelles missions qui leur incomberont, en mobilisant notre réseau de partenaires (IPA) expérimentés dans ces domaines.

De l'alternance juxtaposée à l'alternance intégrative

L'alternance juxtaposée fait cohabiter deux lieux de formation (institut et terrain de stage), définis comme deux systèmes d'informations distincts sans liens pédagogiques. Il y a bien juxtaposition dans le temps et dans la teneur des messages.

Autrefois plutôt juxtaposée, nous travaillons chaque jour à davantage de rétroaction pour tendre vers une alternance intégrative « La forme la plus efficace sur le plan de l'apprentissage » (A. Goudeaux, 1998, p. 36), car elle permet à l'étudiant de confronter les deux univers pour les lier.

Le concept d'alternance intégrative repose sur la relation entre savoirs et compétences et sur la réflexion que mène l'apprenant sur son savoir dans l'action. L'alternance intégrative réalise une étroite connexion et interaction entre la formation théorique et la formation pratique de même qu'un travail réflexif sur l'expérience. (GIMONET 2008)

Il s'agit de construire des compétences professionnelles et des connaissances dans un contexte. L'ancrage se fait sur les situations professionnelles observées, vécues.

Cette définition tend à illustrer la volonté du référentiel de formation de permettre à l'étudiant une véritable confrontation de ses apprentissages tant sur les lieux de stage qu'en IFSI. Ces deux « mondes » opèrent un réel échange. Il est écrit :

« des liens forts sont établis entre le terrain et l'institut de formation, aussi les dispositifs pédagogiques et les projets d'encadrement en stage sont-ils construits entre des représentants des IFSI et des lieux de soins et sont largement partagés » (arrêté du 31/07/2009, annexe 3).

Dans l'alternance, « il faut l'engagement des deux institutions dans un projet commun où les rôles et les responsabilités de chacun sont clairement définis » (A. Geay, 1998, p. 58).

Ainsi les soignants et formateurs devront « construire » une démarche d'encadrement, entrant ainsi en collaboration pour une ingénierie de la formation.

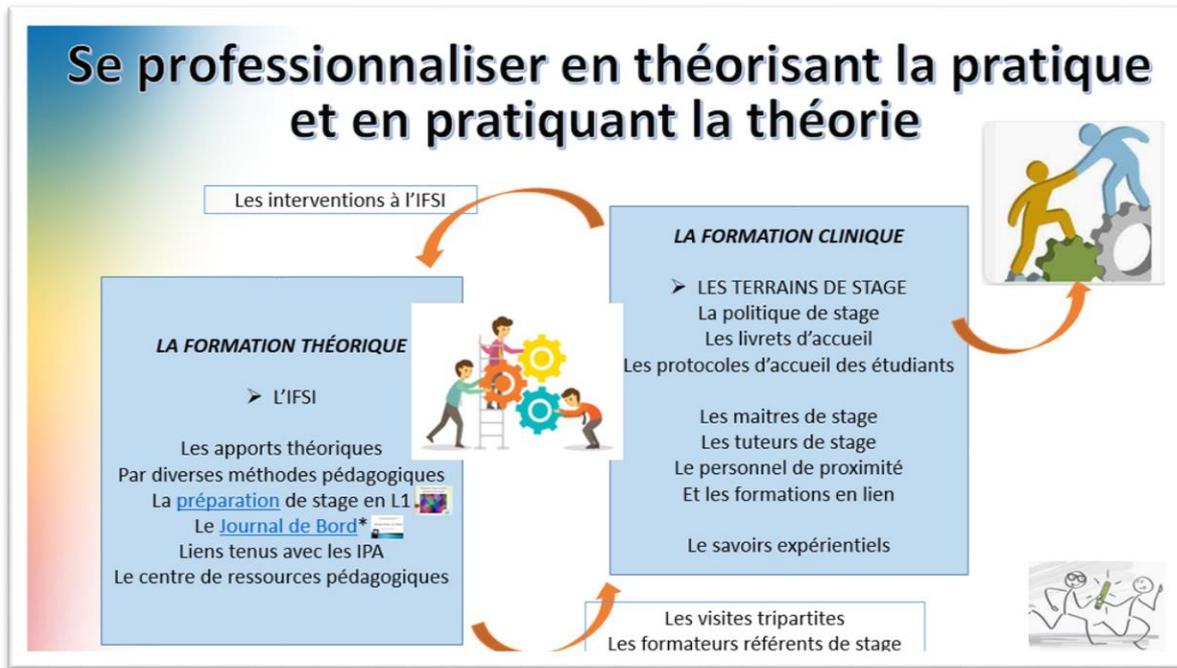
Le partenariat formation institut-formation clinique doit donc être un engagement fort des deux parties, éclairé, et co-construit.

« Le travail de co-construction initié entre formateurs et partenaires du terrain se révèle aujourd'hui nécessaire et incontournable » (N. Akara, V. Cabaret, S. Lougez, C. Tournant, 2009, p. S10).

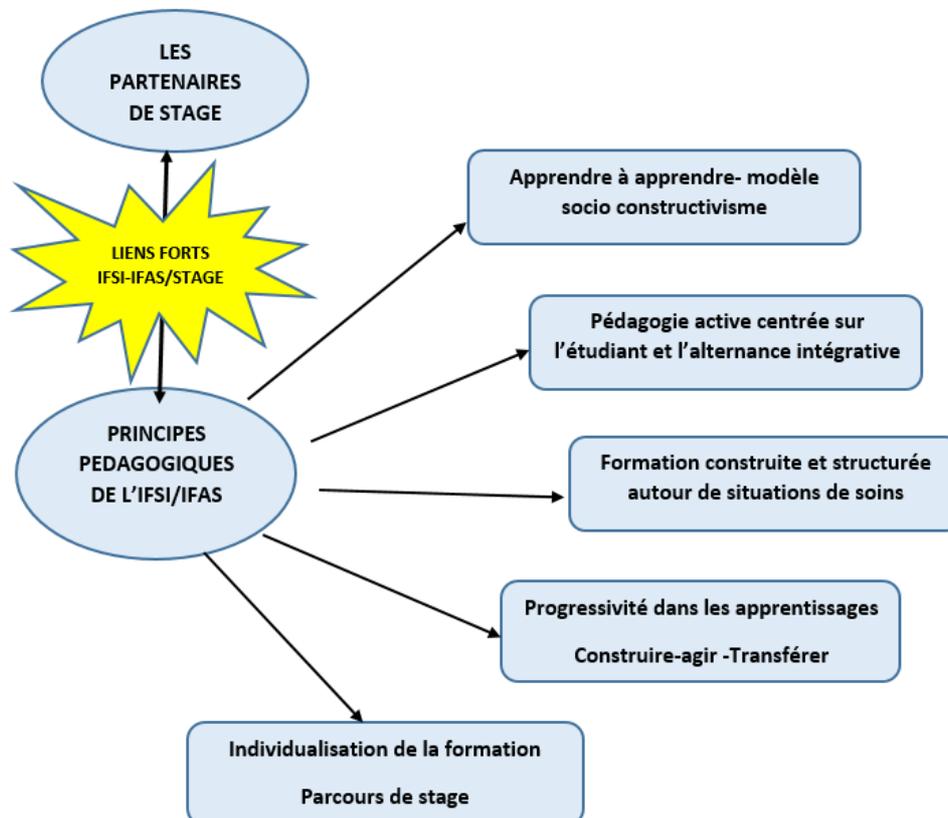
Mais aussi par le biais de patient partenaire, ce que nous nous attachons à développer dans les différentes unités d'enseignement/modules.

L'objectif commun est de contribuer ensemble à une qualité d'encadrement visant à développer les compétences des apprenants., pour un prendre soin sécurisé et de qualité des usagers. Dans ce cadre nous poursuivrons et continuons à développer à l'IFSI/IFAS :

- Les analyses réflexives de pratiques professionnelles en rapport avec les compétences issues des réalités du terrain, soit programmées à l'IF, soit en enseignement clinique sur les lieux de soins
- L'organisation et l'utilisation des retours expérientiels des étudiants/élèves en favorisant les boucles de rétroaction
 - L'utilisation des acquis en stage lors des séquences de Simulation
 - L'utilisation d'objectifs opérationnels/spécifiques pour projeter l'étudiant dans le stage
- La mise en action du raisonnement clinique en visite de stage par le formateur référent du lieu de stage
 - La réalisation d'une Journée d'intégration des L1 encadrée par les L3. Cette journée pourrait être étendue, des 2025/26, à la promotion AS.
 - Les réunions d'affectations en stage pour une Individualisation du parcours de stage de l'étudiant/ élève au regard des compétences à développer.
- Le travail avec des patients partenaires sur les fondamentaux et essentiels par la construction de séquences pédagogiques, organisées, priorisées et pilotées conjointement par les formateurs et des usagers, conformément aux dernières recommandations de la HAS « pair-aidance dans les organisations sanitaires, sociales et médicosociales », validées le 14 janvier 2025.
- L'optimisation de l'encadrement en stage des élèves AS par le développement d'outils permettant une meilleure compréhension du statut d'évaluateur du tuteur AS, tout en favorisant l'implication des maitres de stage de l'élève : formation tuteur AS et maitre de stage



Les liens ténus IFSI/terrains de stage permettent aux apprenants de se professionnaliser en théorisant leur pratique et pratiquant leur théorie :



Télé soins et e-santé

Le télésoin a été créé par l'article 53 de de la loi relative à l'organisation et à la transformation du système de santé (LOI n° 2019-774 du 24 juillet 2019) dite loi "Ma santé en 2022" :

« Le télésoin est une forme de pratique de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il met en rapport un patient avec un ou plusieurs pharmaciens ou auxiliaires médicaux dans l'exercice de leurs compétences prévues au présent code ».

Cette pratique nécessite de renforcer les apprentissages sur les notions de territoire « Parcours de santé » et « parcours de vie » en incluant la coordination des différents acteurs. Les compétences numériques en santé sont développées au sein de l'institut, conformément à l'arrêté du 10 novembre 2022 avec les objectifs suivants :

- Appréhender les enjeux liés à la santé numérique, acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour travailler dans un contexte de digitalisation de l'exercice professionnel et accompagner la transformation du système de soins par le numérique ;
- Favoriser l'interprofessionnalité et l'interdisciplinarité ;
- Intégrer le numérique en santé dans l'exercice des professionnels de santé.

Les formations des ESI et EAS se trouvent enrichie de ce socle de connaissances et pourra contribuer de façon optimale à la qualité et à la sécurité des soins.

- Dans l'utilisation de matériel adapté de transmissions des données de santé.
- La communication en santé et la collaboration avec le médecin et /ou autres professionnels.
- Dans la capacité à transmettre, des données de santé en respectant la protection des données (RGPD), et le droit à l'image.
- La cybersécurité en santé
- Les outils numériques en santé
- La télésanté

Dans ce cadre, le projet PRIMANS (Programme innovant mutualisé pour l'apprentissage du numérique en santé) est initié au niveau régional, afin de préparer les étudiants/élèves aux défis de la transformation numérique du secteur de la santé, tout en intégrant des outils comme l'intelligence artificielle pour la création de ressources pédagogiques.

Enfin en 2026/27

Le parcours spécifique d'accès en 2ème année de formation en soins infirmiers pour les aides-soignants expérimentés ayant une expérience professionnelle d'aide-soignant d'au moins 3 ans à temps complet en contextes d'exercice variés au cours des 5 dernières années et qui ont validé les épreuves de sélection Formation Professionnelle continue.

Une fois les prérequis remplis et que votre projet est validé, vous intégrez un parcours de formation de 3 mois (420H °) qui doit permettre de :

- Capitaliser son expérience acquise pour consolider les compétences et connaissances en lien avec les sciences infirmières
- Développer les connaissances socles de la première année de formation infirmière
- Acquérir une méthodologie de travail permettant d'intégrer la formation en deuxième année.
- Enrichir son expérience au travers d'un stage de 5 semaines

Ce dispositif va être, mené avec les partenaires du GCS IFSI pour une formation théorique porté par l'IFSI de l'EPSM de la somme et grâce à la mutualisation des moyens humains des 13 IFSI du GCS. le stage sera effectué sur le territoire de l'IFSI d'origine de l'étudiant

AINSI

Les axes ci-dessus à développer et à poursuivre sont des points clés qui peuvent au fil du temps être complétés par d'autres actualités et qui s'appuient sur les attendus du niveau licence base du master de pratiques avancées par exemple et qui bien sûr le seront dans la dynamique du apprendre ensemble pour travailler ensemble entre ESI et EAS et des courants et méthodes pédagogiques ci-dessus décrites.

A poursuivre :

- L'interprofessionnalité IDE/AS
- Psychiatrie et santé mentale, un axe fort
- L'accompagnement bienveillant de la personne âgée et soutien des aidants en transversalité dans les enseignements
- L'éducation thérapeutique/promotion de la santé et prévention, avec un axe fort sur la prévention de l'obésité
- La prise en soins de la personne algique et la prévention de la douleur induite par les soins
- Le développement d'une culture scientifique et de recherche pour une pratique clinique basée sur les connaissances scientifiques les plus récentes
- Prévention de la santé mentale des étudiants : Prendre soin de soi pour prendre soin des

autres

- Raisonnement clinique, plans de soins types et chemin clinique, au travers d'une approche empathique
- Le lien fort entre les partenaires de stage et l'institut
- Les prises en soins ambulatoires et le parcours patient sur le territoire
- La Culture qualité et gestion des risques
- La culture palliative
- L'intégration de la politique inclusive dans l'UE Santé, maladie, handicap, accidents de la vie

A développer ou à renforcer

- La prise en soin de l'enfant
- Les compétences psychosociales des étudiants/élèves dans les enseignements de soins relationnels et en transversalité
- La consultation et la prescription IDE
- L'alternance intégrative
- Les compétences numériques en santé
- Le parcours spécifique d'accès en L2 pour les AS

7. LES AUTRES PROJETS DES PROCESSUS SUPPORTS

7.1 Le projet managérial

Au-delà du processus support gestion des ressources humaines, mais tout en s'appuyant sur celui-ci, le projet managérial vise la performance au travail en faisant de chacun un acteur/auteur compétent et motivé dans le cadre des missions de l'IF.

Ainsi au-delà de l'adage « la bonne personne au bon poste », la politique managériale de l'IF tend à permettre à chacun :

- De s'épanouir dans son travail
- À y trouver du sens et de l'intérêt
- À développer son autonomie et ses compétences
- D'innover et de proposer
- De pouvoir s'appuyer sur un cadre stable et sécurisant
- De travailler en équipe en développant l'intelligence collective et l'organisation apprenante

Pour ce faire il est indispensable de :

- Déterminer la politique managériale qui fonde les pratiques et les décisions
- Poursuivre la transformation de l'organisation IFSI et IFAS pour toujours plus décloisonner, mutualiser, capitaliser, anticiper et innover
- Poursuivre le développement des compétences au service du projet global de l'IF
- Améliorer la qualité de vie au travail

La politique managériale

Des principes managériaux : Equité – Exigence – Respect- Solidarité

Une politique qui prône le management situationnel et horizontal par la qualité.

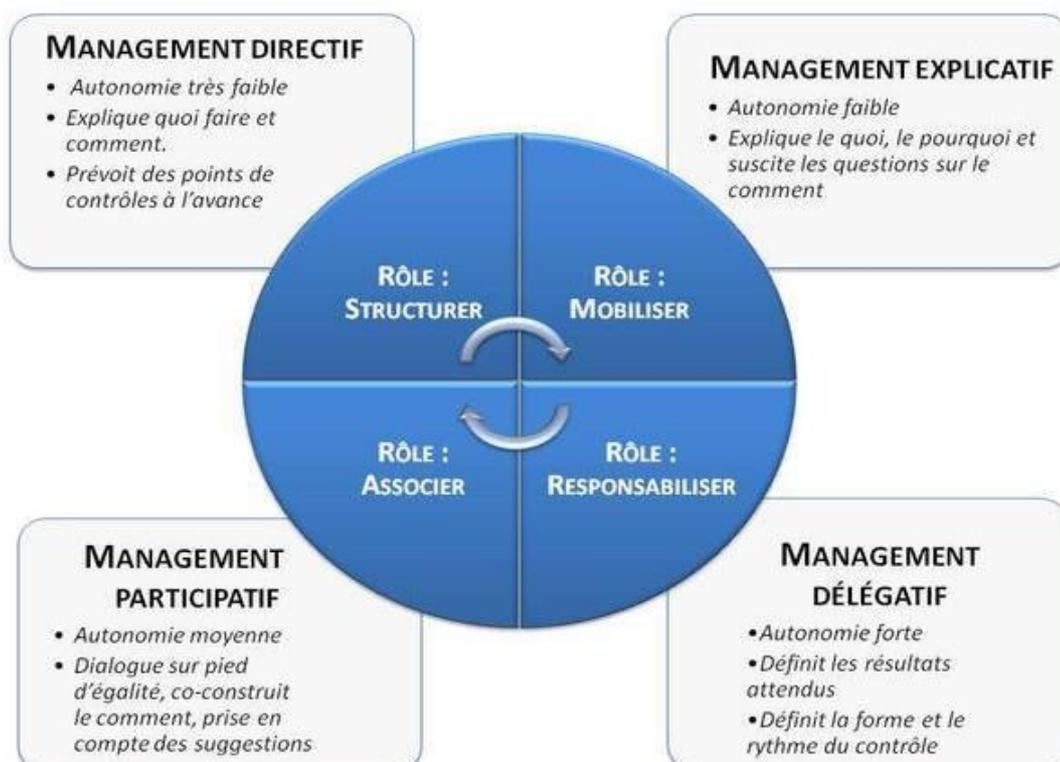
Ainsi le management que tend à développer la direction de l'IF est un management situationnel qui privilégie l'horizontalité à la verticalité hiérarchique. Il n'existe pas un style de management idéal mais plusieurs, adaptés à chaque situation, à chaque collaborateur et à chaque groupe de collaborateurs.

Le management situationnel permet :

De s'adapter en fonction du niveau de maturité, de la situation et des besoins de chacun des collaborateurs

D'être plus souple dans sa manière de manager, de s'assurer de développer les compétences des collaborateurs et de les aider à gagner en responsabilité

Le management situationnel



Et vers plus d'horizontalité, pour une direction « facilitatrice » plus accompagnatrice qu'encadrante.

La transformation de l'organisation pour continuer à décloisonner, mutualiser, capitaliser, anticiper et innover.

La poursuite de l'adaptation de l'organisation en interrelation avec le système changeant est à poursuivre en :

Développant l'agilité de tous à s'adapter par la compréhension du contexte et des enjeux entre IFSI et IFAS

Poursuivant et développant les projets transversaux et les coopérations en interne et en externe

Organisant les temps de rencontre et de travail en commun (séminaires, réunions institutionnelles, formations en intra...)

Partageant les réussites, en analysant les erreurs, en améliorant pour des bénéfiques pour tous

Adaptant les postes et les fiches de postes au travail réel

Formalisant le qui fait quoi par des organigrammes fonctionnels pour formaliser les liens effectifs de travail et mieux appréhender précisément les charges individuelles au service du collectif

Accompagnant le nouvel arrivant pour une intégration réussie (tutorat, formation interne)

Intégrant la démocratie étudiante et sanitaire dans l'organisation

Pour ce faire en 2025/28 il est nécessaire :

- De poursuivre les actions déjà en cours (programmation des réunions ..., pilotes processus ...tutorat du nouvel arrivant... participation des étudiants à la gouvernance ...participation des usagers au conseil de perfectionnement, validation des travaux réalisés en groupe (principe de subsidiarité)
- D'adapter des nouveaux postes en profitant des départs en retraite ou des mouvements internes et créer une synergie de compétences par des profils élargis pour répondre aux besoins de la formation

EN 2025 2028, une poursuite des missions actuelles de chacun en attente d'une nouvelle direction et d'une gouvernance modifiée par le référentiel infirmier de 2025.

Poursuivre le développement des compétences au service du projet global de l'if

Dans le cadre de la politique pluriannuelle de formation de l'if, depuis 2016, le nombre de formations individuelles diplômantes ou non et de formations continues collectives utiles à l'organisation a considérablement augmenté.

Trois leviers sont possibles pour développer les compétences globales de l'organisation en lien avec la GPMC actuelle :

- Le recrutement/lors des départs en retraite ou mouvements
- La politique de formation individuelle et collective
- L'analyse réflexive collective des pratiques professionnelles

Le but étant un juste équilibre entre diversification des expériences professionnelles significatives pouvant être mobilisées et des formations suivies ou à suivre.

- o Développer/poursuivre les actions de communication (intranet,) en interne et en externe (LINKEDIN, Instagram) pour se faire connaître et attirer des potentiels
- o Poursuivre le développement des compétences des personnels de l'institut en fonction de l'état de la GPMC et de la politique prévisionnelle de formation pluriannuelle de l'institut (entretien de formation, environnement / contexte).
- o Développer les compétences psychosociales des formateurs pour accompagner au mieux les étudiants¹¹ actuels

Un point de vigilance est l'investissement ou le réinvestissement des compétences existantes ou acquises, par la projection de ce réinvestissement dans la formation et / ou l'organisation et ce dès le départ en formation sous forme d'objectif

- o Pérenniser les ateliers d'analyse de pratiques professionnelles de formateurs (pour une prise de recul sur les pratiques pédagogiques en groupe entre nouveaux et anciens)

Améliorer la qualité de vie au travail, de l'importance de penser le travail comme lieu de réalisation et d'épanouissement personnel

L'ambiance de travail au sein de l'IF est conviviale et s'exprime par des temps de convivialité et de partage, cependant **la charge de travail est conséquente** avec des pics d'activité intenses pour les équipes sur certaines périodes de l'année, d'où la vigilance à maintenir les charges de travail équitables et bien réparties sans transfert de charges et ce quel que soit la catégorie professionnelle.

- Poursuivre l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs en écoutant leurs besoins (ergonomie des postes de travail, mécanisation, temps disponible, charge de travail, répartition des tâches et activités) / pérenniser le GROUPE interne QVT et les enquêtes de satisfactions des professionnels
- Pérenniser la procédure de télétravail.

¹¹ Lire partout étudiants et élèves

- Utiliser et respecter la politique de mail formalisé pour diminuer la pression du nombre de ceux-ci, l'impact écologique et organiser le droit à la déconnexion des formateurs
- Développer des actions de prévention du stress pour mieux vivre les pics d'activité (en collaboration avec la cellule QVT de l'établissement,)
- Proposer quand cela est possible des activités de ressourcement
- Poursuivre les temps de convivialités collectifs

7.2 Le projet administratif et financier

Depuis 9 ans, de s atouts, un cercle vertueux des dépenses et des recettes en amélioration mais des marges d'objectivation et de suivi, à poursuivre.

Notre résultat financier est souvent positif, ce qui nous a permis avec l'accord de la Région de nombreux aménagements utiles aux formations et aux étudiants.

De nombreuses actions ont été menées afin d'objectiver et effectuer le suivi des dépenses et recettes et ce depuis 2016.

La poursuite des actions ci-dessous au vu de la tension évidente des budgets de l'ETAT et de la REGION :

- Sensibilisation et responsabilisation des cadres formateurs sur les couts liés notamment aux intervenants (procédures de contrats formalisés pour chaque intervenant) et à l'EPRD de l'IF (enjeux quotas, masse salariale, mutualisation des moyens humains IFSI et IFAS)).
- Organisation du circuit du paiement des indemnités et déplacements par une procédure IF / DRH / DAFI et la validation par un cadre du paiement des indemnités et frais de déplacements (lutte contre la fraude étudiante)
- Responsabilisation des cadres formateurs au regard du paiement des indemnités et frais de déplacements liés aux stages, au vu des fraudes, d'où la nécessité d'un contrôle drastique pour maitriser la bonne indemnité à la bonne personne et ce au vu des sommes engagées
- Paiement à l'heure des indemnités des stages des ESI et mise en stage au plus proche du lieu d'habitation afin de diminuer les couts de déplacements (selon le règlement harmonisé régional)
- D'objectivation du cout du paiement des vacataires externes pour visualiser le cout d'une année de formation et piloter au mieux les activités / être maitre de nos décisions et de nos choix / tableau annuel et pluriannuel de suivi

- Utilisation majoritaire des véhicules de services pour les déplacements du personnel
- Suivi des factures transmises à la DAFI et de l'utilisation de la taxe d'apprentissage, et de la CVEC
- Suivi par traçabilité des travaux demandés et ceux effectués Contrôle ... et cout
- Suivi de l'utilisation des matériels pédagogiques et autres achetés et subventionnés par la région / envisager des achats raisonnés et utiles (bon stockage et rangement)

Poursuivre également

- Le suivi financier des recettes de formation continue / acquittement des recettes
- L'implication et la responsabilisation des personnels de l'institut à la maîtrise des coûts sur tous les postes de dépenses (favoriser la dématérialisation)
- La maîtrise de la masse salariale du personnel de l'if dans la mesure des compétences nécessaire pour assurer une cohérence entre l'activité et les moyens humains nécessaires à celle-ci / qualité / gestion des risques
- La maîtrise des dépenses / efficience / qualité au moindre coût
- L'analyse comparative par année de formation du coût des ue et modules estimés
- La valorisation des achats par une présentation pour utilisation
- La réalisation d'un inventaire précis du matériel pédagogique et autre (à vérifier et à réactualiser tous les ans)
- Le développement d'acquisition de matériel dans le cadre de l'appel à investissement Région si il existe en lien avec
 - Les TICE, ou le matériel pédagogique nécessaire au développement de la simulation en santé et/ou d'innovations pédagogiques
 - Du matériel à usage informatique ou administratif
 - Du matériel pour lieux de convivialité

Maintenir voire augmenter les recettes de l'institut

- Développer la formation continue dans la limite du raisonnable en terme de moyens humains internes alloués (privilégier des vacataires externes)
- Maintenir un niveau de taxe d'apprentissage (suivi)
- Répondre à des appels a projet (ex cordées de la réussite)
- Obtenir des subventions européennes, fonds FSE.

Améliorer le suivi des couts et des dépenses au fil de l'eau / la poursuite des objectifs ci-dessous, presque tous réalisés

- Formaliser la lisibilité des résultats de la facturation (en recettes et en dépenses) DAFI / IFSI / pérenniser les réunions DAFI / IF pour échanges
- Poursuivre l'harmonisation entre l'ifsi et l'ifas les procédures de convention avec les établissements et le tableau de suivi des financements
- Organiser l'information sur le retour des paiements des formations professionnelles
- Poursuivre le
 - Suivi des achats de la documentation (de la commande a la réception)
 - Suivi et traçabilité des dépenses alimentaires, produits d'entretien, fournitures (projet logistique)
 - Suivi financier pluriannuel des frais des déplacements du personnel
 - Utilisation de la CVEC pour les ESI, dans le cadre règlementaire et dont l'utilisation est décidée avec les ESI en section Vie ETUDIANTE
 - Développement des tableaux de bord de suivi d'indicateurs financiers en partenariat avec la DAHL et la DAFI du CHI, pour une maitrise au fil de l'eau des dépenses

7.3 Le projet logistique

Un cadre agréable pour les étudiants et les professionnels est propice au bien-être de tous, dans un environnement préservé.

Un projet batimentaire à envisager en fonction du financement possible région

Des locaux bien entretenus et en nombre même si la configuration n'est pas favorable et suffisante au vu de l'augmentation des quotas et de la réalisation de TD en plus grand nombre (salles petites ne permettant pas l'accueil de 25 étudiants, difficulté pour faire travailler ensemble les ESI et EAS en présentiel un grand amphi serait nécessaire)

Par la transformation de bâtiments actuels dévolus à l'hospitalisation dans le cadre du programme de rénovation et de relocalisation de services de l'EPSM, pour 4 grandes salles de TD et 1 amphi de 200 places

Entretien des locaux, afin de maintenir un cadre de travail agréable et propre, avec la participation de tous (règlement intérieur) et sous la responsabilité de l'équipe logistique

La particularité des locaux existants actuellement est celle-ci :

- Une surface conséquente actuelle de 2500 m² (avec le laboratoire de simulation)
- Sur 3 bâtiments différents et distants
- Un bâtiment principal à étage, mais avec ascenseur depuis 2022
- Des bâtiments entretenus et rénovés au fil de l'eau, peintures, sols...

Actuellement l'investissement des 3 ASH et l'organisation posée et tracée permet d'avoir un institut visiblement propre, avec l'appui de la mécanisation par auto laveuses.

Renforcer la sécurité des biens (locaux pédagogiques et administratifs) et des personnes, dans le cadre de la procédure vigilance défini et de la procédure de prévention des atteintes aux personnes et aux biens

Une surveillance des bâtiments est assurée par des caméras dont la gestion est réalisée par l'établissement support et par une surveillance humaine de l'équipe AOV de l'établissement

En interne il existe

- Une politique de clé (attribution, gestion de la boîte à clé) est existante
- Une politique dégradée de fermeture des bâtiments en l'absence des ASH
- Les ASH isolées ont à disposition un DATI
- Une procédure vigilance attentat réactualisée tous les ans et la présenter
- Une cellule gestion de crise est active

Gestion des tenues professionnelles des étudiants/ élèves

Les tenues professionnelles sont prêtées aux étudiants/élèves en début de formation et restituées à la fin de leur formation.

Les tenues sont la propriété de l'IF et sont achetées sur le budget de la taxe d'apprentissage. L'organisation du prêt repose sur l'adjointe de direction responsable de la formation clinique, conjointement avec les ASH, les formateurs et la lingerie de l'EPSM de l'Oise.

Chaque étudiant/élève reçoit un trousseau de cinq tenues professionnelles (tunique, pantalon) identifié à son nom. Il signe un engagement à entretenir les tenues et à les restituer à la fin de sa formation.

Les achats logistiques et l'approvisionnement

Une procédure de commande et de gestion des stocks est formalisée pour les fournitures de bureau, de produits d'entretien et de produits alimentaires.

Le principe à retenir est de ne pas faire de sous stock mais de ne pas non plus être en rupture de stock (gestion à flux tendu). Les stocks ne peuvent être en accès totalement libres ce qui est générateur de rupture.

Les lieux de stocks sont formalisés.

Les personnes responsables des commandes sont identifiées et repèrent les besoins en fonction de l'activité à l'IF.

L'adjoite de direction :

- Supervise les commandes
- Responsabilise les utilisateurs
- est responsable du suivi de l'enveloppe budgétaire.

Logistique et la politique environnementale

L'IF se situe au cœur du site de Fitz James du CHI, dans un environnement naturel agréable, arbres, pelouses.

Aujourd'hui, nous n'avons pas de politique formalisée dans ce domaine, même si des actions ponctuelles ont été menées :

- En matière d'économie d'énergie par exemple sur l'ensemble de l'institut éclairage LED sur l'ensemble des bâtiments, installation de robinets thermostatiques sur l'ensemble des radiateurs
- En matière de gaspillage alimentaire au self de l'établissement, campagne de sensibilisation des étudiants/élèves
- En matière de déchets, un quota de photocopies pour chaque étudiant, un tri sommaire des déchets mais non valorisés,
- Une amélioration de l'environnement sonore par des travaux de renfort de faux plafonds des salles les plus bruyantes
- 2 fontaines à eau sans gobelets plastiques, l'utilisation des contenants réutilisables étant préconisée
- De nombreuses tables de pique-nique ont été installées pour permettre aux étudiants de profiter du site
- Un coin fumeur a été formalisé avec des poubelles spécifiques pour mégots sur pieds et ce afin de diminuer le jet de mégots n importe ou
- L'Equipement de toutes les salles de cours, TD ..., de capteurs de CO2 pour maitriser la qualité de l'AIR et prévenir les contaminations aériennes

Cependant, en ce qui concerne le tri des déchets nous sommes soumis aux règles de notre établissement support. Notre consommation de papier et des impressions sont stables.

Nous souhaitons donc nous engager dans une meilleure maîtrise des impacts environnementaux de l'IF. Cette démarche va concerner surtout les impacts : déchets, gaz à effet de serre, énergie, etc...

Nous allons tenter de mettre en place une démarche d'amélioration continue en vue de réduire à court, moyen et long terme le plus grand nombre des impacts environnementaux de l'IF, tout en étant conscient qu'une partie est tributaire de la politique environnementale du CHI.

Rédiger une politique environnementale en impliquant les utilisateurs, personnels et étudiants

Les enjeux liés à l'utilisation et au recyclage des emballages plastiques, du verre et du papier sont nombreux et essentiels car ce geste éco citoyen est au cœur de l'économie circulaire. En réalisant un tri, on agit tous et de manière significative sur l'impact de notre consommation sur l'environnement.

Mettre en place le tri sélectif pour les étudiants et le personnel de l'IFSI, afin de mieux trier, moins jeter et revaloriser les déchets. Le papier et les cartons représentent à eux seuls entre 70% et 85% des déchets de bureaux.

Pour cela les actions à mettre en œuvre sont :

- Établir un état des lieux des déchets dans l'IFSI : nature, quantité, lieu.
- Formaliser pour chaque type de déchets, les circuits.
- Envisager les solutions de tri et recyclage avec le CHI (ESAT ??) ou hors CHI
- Poursuivre la sensibilisation et implication des utilisateurs, dans la dématérialisation (utilisation raisonnée de papier), dans l'utilisation des bons containers de tri, dans la démarche de revalorisation des déchets.
- Établir une politique zéro papier en renforçant la dématérialisation dans la mesure du réglementaire et au fil du temps pour éviter les photocopies et les impressions inutiles

7.4 Le projet formation continue

Au-delà de notre mission première de formation initiale des futurs professionnels infirmiers et aide soignants, l'IF répond aux besoins de nos partenaires de stages et employeurs du territoire par une offre de formation continue adaptée et de proximité.

Ce partenariat, pour le développement des compétences des professionnels soignants en exercice, s'appuie sur :

- Les compétences des formateurs de l'institut et de nos intervenants vacataires.
- Nos approches novatrices en matière de pédagogie active
- Notre connaissance des métiers du soin et du travail en équipe pluri professionnelle infirmier et aide-soignant.
- La qualité de nos dispositifs certifiés par le label QUALIOPi

L'IF propose des sessions de formation continue qui visent d'une part à améliorer l'encadrement des étudiants/élèves et d'autre part à optimiser la prise en soins des patients/résidents.

La formation continue proposée peut être co-construite selon les attentes des partenaires pour répondre à leurs besoins. Elles se déroulent soit dans nos locaux, soit sur le site de l'établissement demandeur.

Les formations sont accessibles à tous, dans le cadre de notre politique de prise en compte du handicap et notamment des personnes atteintes de handicap invisible.

D'autres formations sont en projet :

- L'apprentissage des gestes à réaliser par les aides-soignantes en situations de soins aigus (approche théorique et clinique selon l'arrêté du 10 juin 2021). **Arrêté du 26 février 2025 relatif à la formation d'actualisation des compétences des aides-soignants diplômés avant 2021**
- La préparation à l'entretien de sélection pour l'IFSI dans le cadre de la FPC.
- Initiation à la culture palliative
- PSSM de niveau 1 pour les formateurs des IFSI en vue de la réforme de la formation infirmière.

7.5 Conclusion

Le projet de l'institut vise à travers ces différents volets à donner un sens collectif à nos actions afin :

- De nous fédérer pour prévoir, penser, réaliser et organiser une formation adaptée et inclusive des étudiants et élèves
- De bien vivre notre travail dans un environnement plaisant
- De gérer les moyens à disposition au profit de nos organisations

Ce projet est aussi un vecteur de communication de notre dynamisme collectif à vouloir « toujours faire mieux, autrement et pour tous » auprès de nos parties prenantes.

Notre démarche volontariste et engagée est tournée résolument vers l'avenir, pour les étudiants et élèves d'aujourd'hui et de demain et pour les usagers du système de santé pour qui nous revendiquons des soins adaptés, sécurisés et de qualité.

Ont participé à l'élaboration de ce document :

La direction de l'institut et l'ensemble des équipes pédagogiques et la mise en page a été réalisée par le secrétariat de l'IF